



Unidad para
las Víctimas

CIRCULAR No. 00053

DE: JUAN GUILLERMO HOYOS PÉREZ – SECRETARIO GENERAL

PARA: DIRECTORES, SUBDIRECTORES, JEFES DE OFICINA, COORDINADORES Y SERVIDORES PÚBLICOS EN PERIODO DE PRUEBA.

ASUNTO: EVALUACIONES DE FINALIZACIÓN DE PERÍODO DE PRUEBA Y CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES EN CARRERA ADMINISTRATIVA

FECHA: 11 DIC. 2024

Cordial saludo,

Las normas que regulan la Evaluación de Desempeño Laboral en la Unidad Administrativa Especial para la Reparación Integral de las Víctimas son las siguientes: el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia; los artículos 37 al 40 de la Ley 909 de 2004; los artículos 2.2.8.1.1 al 2.2.8.2.3 del Decreto 1083 de 2015; el Decreto 815 de 2018; el Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, y su anexo técnico; y la Resolución interna No. 00284 del 1 de febrero de 2019.

Teniendo en cuenta lo anterior y que tras el proceso de selección "Entidades del Orden Nacional – 2022", han ingresado en periodo de prueba un total de 427 servidores públicos a la Unidad Administrativa Especial para la Reparación Integral de las Víctimas, se hace necesario emitir las siguientes recomendaciones con el fin de asegurar el cumplimiento de las disposiciones mencionadas y proporcionar orientación sobre las actividades que deberán realizarse.

Los evaluadores deben llevar a cabo las actividades relacionadas con la evaluación del desempeño en periodo de prueba y la correspondiente concertación de compromisos en carrea administrativa en el aplicativo EDL – APP.



Unidad para
las Víctimas

- **Evaluación Finalización del Período de Prueba:**

Los servidores cuyo periodo de prueba este próximo a finalizar deben ser evaluados, conforme a las evidencias aportadas, por lo que se solicita que **a más tardar dentro de los 15 días hábiles después de terminado el periodo de prueba de cada funcionario**, se lleve a cabo dicha evaluación y se notifique al evaluado, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el marco normativo vigente.

El formato de Evaluación en Periodo de Prueba deberá ser remitido a la mayor brevedad posible, al Grupo de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General debidamente firmado de forma digital y física.

Es importante señalar que contra la calificación definitiva procede recurso de reposición y en subsidio de apelación, en caso de interponerse dichos recursos, el evaluado como el evaluador deberán informar al Grupo de Gestión de Talento Humano para el seguimiento de este; además, se deberán atender los términos establecidos en los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005, así como lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA) o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

- **Concertación de Compromisos Laborales en carrera administrativa:**

Una vez la evaluación de periodo de prueba esté en firme y notificada, **debe realizarse la concertación de los compromisos laborales en carrera administrativa**, garantizando que este proceso esté alineado con los criterios establecidos y permita un adecuado seguimiento del desempeño de los servidores públicos.

El formato de la concertación de compromisos laborales en carrera administrativa, deberá ser remitido a la mayor brevedad posible al Grupo de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General, debidamente firmado, de forma digital y física.

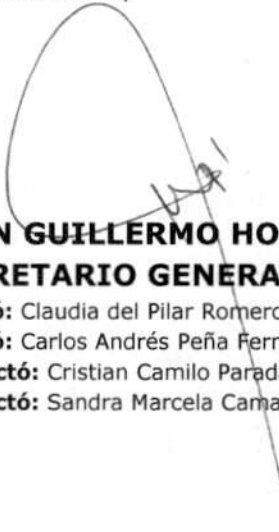
Es importante señalar que, de acuerdo con el artículo 39 de la ley 909 del 2004 **la Evaluación del Desempeño Laboral es una responsabilidad indelegable**, y se recuerda la disposición del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General para brindar la asesoría y el acompañamiento necesario.



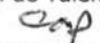
**Unidad para
las Víctimas**

Para mayor claridad se adjunta a esta circular un ABC con las preguntas frecuentes y pertinentes para los procesos de evaluación en periodo de prueba y concertación de compromisos en carrera administrativa.

Cordialmente,


JUAN GUILLERMO HOYOS PÉREZ
SECRETARIO GENERAL

Revisó: Claudia del Pilar Romero Pardo, Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano

Revisó: Carlos Andrés Peña Fernández, Abogado, Secretaría General 

Proyectó: Cristian Camilo Parada, Contratista Grupo de Gestión de Talento Humano

Proyectó: Sandra Marcela Camacho O., Profesional Especializado, Grupo de Gestión de Talento Humano



Unidad para
las Víctimas

ABC EVALUACIÓN FINAL DE PERIODO DE PRUEBA Y CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS

EVALUACIÓN FINAL DEL PERIODO DE PRUEBA

- 1. ¿Qué criterios y parámetros se deben tener en cuenta en las evaluaciones de desempeño?**
 2. Deben ser 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.¹
 3. Deben ser objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas.
-
- 2. ¿Quién es el responsable de evaluar el desempeño de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba?**

El Anexo técnico del Acuerdo 617 del 2018 señala:

"Evaluador: El jefe inmediato del servidor de carrera o en período de prueba, será el responsable de evaluar su desempeño siguiendo la metodología aquí contenida. En todo caso, el jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado. Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán responsables de evaluar de manera directa al evaluado, sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora. Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán la competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo."

Comisión evaluadora: En el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción.

¹ Decreto 1083 de 2015: ARTÍCULO 2.2.8.1.1 DEFINICIÓN



Unidad para
las Víctimas

La Comisión Evaluadora deberá ser conformada al inicio del proceso de evaluación del desempeño laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo, esto es cuando la calificación se encuentre en firme.”
(...)

3. ¿Quién responde por la evaluación de un servidor cuando el evaluador responsable de adelantar el proceso se retira sin cumplir con su obligación?

Las evaluaciones que no se realizaron por el evaluador responsable, el superior inmediato, o quien designe el jefe de la entidad, deberá consolidar la información y asumirá el periodo que se encuentre sin evaluación, con base en las evidencias aportadas. Lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que eventualmente recaiga sobre el evaluador que omitió su deber de evaluar.

4. ¿Previo a evaluar el desempeño ¿Qué acciones debe realizar el evaluador si el evaluado no está cumpliendo con los compromisos propuestos?

En virtud de lo dispuesto en el Artículo 7 del Acuerdo 6176 de 2018, 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 planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.



Unidad para
las Víctimas

5. ¿Cómo se obtiene una calificación de nivel sobresaliente con el nuevo Acuerdo 617 de 2018?

En el artículo 10 del Acuerdo No. 617 de 2018 se especifican la escala de calificación para la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL, y se le asigna un porcentaje de cumplimiento de la siguiente forma:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

Por tal razón, el funcionario cuando logra un porcentaje mayor o igual al 90% producto de la sumatoria de los componentes de la Evaluación de Desempeño Laboral (Compromisos Funcionales y Comportamentales), obtiene un nivel de desempeño SOBRESALIENTE.

6. ¿Cómo se califican los meses que no son de 30 días?

Para efectos de la Evaluación de Desempeño Laboral, todos los meses se consideran de 30 días calendario.

7. ¿Cuál es el plazo para efectuar las evaluaciones de desempeño en periodo de prueba?

Dentro de los 15 días siguientes al vencimiento del periodo de prueba.

8. ¿Qué sucede cuando la Evaluación del Desempeño Laboral no se realiza en las fechas establecidas por la normatividad legal vigente?

Conforme a lo establecido en el artículo 33 del Decreto Ley 760 de 2005, cuando no se produzca la calificación en los términos establecidos legalmente y el evaluado no la solicite dentro de los cinco (5) días siguientes, la evaluación



Unidad para
las Víctimas

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.**

9. ¿En que eventos se generan conflictos de interés entre el evaluado y el evaluador?

- a. Tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil.
- b. Exista enemistad grave con el empleado a evaluar.
- c. Cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.
- d. Cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad

10. ¿Cómo se debe proceder en caso de advertirse conflictos de interés o causales de impedimento?

- **El evaluador:** inmediatamente manifestará por escrito motivado al Jefe de la entidad, quien mediante acto administrativo motivado, decidirá sobre el impedimento, dentro de los 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 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.

Nota: La recusación o el impedimento deberán formularse y decidirse antes de iniciarse el proceso de evaluación.



Unidad para
las Víctimas

11. ¿Qué mecanismos proceden en caso de inconformidad con la evaluación definitiva en periodo de prueba?

Recursos:

Contra la calificación definitiva:

- Recurso de reposición ante el evaluador.
- Recurso de apelación ante el inmediato superior de este.

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. En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011, arts del 74 al 82).

Nota 1: En caso de interponerse dichos recursos, tanto el evaluado como el evaluador deberán informar al Grupo de Gestión de Talento Humano para el seguimiento de estos.

Los recursos que se interponen sobre la calificación definitiva en periodo de prueba también deberán registrarse en el aplicativo dispuesto para ello por la CNSC, EDL APP.

12. Frente a la calificación definitiva del funcionario ¿Qué competencia tiene tanto el Grupo de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General como la Comisión de Personal de la entidad?

Ni el Grupo de Gestión Talento Humano de la Secretaría General ni la Comisión de Personal tienen competencia para pronunciarse frente a la consolidación de los resultados de las Evaluaciones del Desempeño Laboral, así como tampoco, puede solicitar que se hagan correcciones sobre las mismas, en razón, a que, una vez realizada la notificación de éstas, la calificación se encuentra en firme, por lo tanto, no es procedente realizar modificaciones u observaciones sobre la misma.



Unidad para
las Víctimas

13. ¿Existen sanciones en caso de incumplir las normas de carrera administrativa?

Teniendo en cuenta que la Constitución Política de Colombia, en su Artículo 125 menciona que "*Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera*", y que el incumplimiento de las normas relativas a la carrera administrativa² acarrea sanciones, entre las cuales se hallan:

- a) Ley 909, artículo 12, parágrafo 2: Administrativa y pecuniaria: La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá imponer a los servidores públicos multa, previo el debido proceso, cuando se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por ella. (Subrayado fuera del texto).
 - La multa será entre (5) S.M.L.M.V y máximos (25) S.M.L.M.V.
- b) Ley 909, artículo, artículo 39: Disciplinaria: Los responsables de evaluar el desempeño laboral, (...) 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 señalado³.(Subrayado fuera del texto).

CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS

14. Una vez finalizado y aprobado el período de prueba ¿Se deben concertar nuevamente los compromisos?

Si. Una vez finalizado y aprobado el período de prueba se deben concertar nuevamente los compromisos funcionales y comportamentales, teniendo en cuenta el propósito principal y las funciones del empleo, así como las metas del área o la dependencia a la(s) cual(es) se contribuirá con el cumplimiento de los compromisos.

³ Ley 909 de 2004, Artículo 39



Unidad para
las Víctimas

15. ¿En qué fecha se hace la concertación de compromisos, una vez el funcionario haya finalizado y aprobado el período de prueba?

La calificación del período de prueba garantiza el ingreso a carrera administrativa y la adquisición de los derechos inherentes a ella, por lo tanto, si la evaluación del período de prueba resultare satisfactoria, el lapso comprendido entre la fecha de dicha evaluación y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente constituirá un nuevo período de evaluación anual, siempre y cuando el lapso de prestación de servicios sea superior a treinta (30) días calendario.

16. ¿Cuál es la fecha para concertar los compromisos?

De conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo No. 617 de 2018 "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. (...)” (Negrita fuera del texto).

17. ¿Qué sucede si evaluado y evaluador no llegan a un acuerdo durante el término señalado para la fase de concertación de compromisos laborales?

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.

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.

18. ¿Ante quién y qué puede hacer el evaluado, cuando el evaluador no concerta los compromisos funcionales y comportamentales?

De conformidad con el artículo 3° del Acuerdo 617 de 2018, si dentro del periodo establecido para la concertación de los compromisos funcionales y



Unidad para las Víctimas

comportamentales, hay 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.

De otra parte, se precisa que la Comisión de Personal podrá resolver en única instancia las reclamaciones que formulen los evaluados inconformes con los *compromisos* de conformidad con los términos y condiciones establecidas en el Acuerdo No. 617 de 2018.

19. ¿Cuántos compromisos funcionales se pueden concertar?

El Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, establece que el número de compromisos a concertar para el período anual no deberá ser superior a cinco (5) y para el período de prueba máximo podrán ser tres (3).

20. ¿Cuántos compromisos comportamentales que se pueden concertar?

El Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, establece que el número de compromisos a concertar para el período anual y en período de prueba será entre tres (3) y cinco (5).

Adicionalmente, el nominador podrá proponer a los evaluadores la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que él considere convenientes para la consecución de las metas institucionales.

Fuentes:

- Página de preguntas frecuentes sobre evaluación y desempeño de la comisión nacional de servicio civil. <https://www.cnscc.gov.co/atencion>



**Unidad para
las Víctimas**

servicios-ciudadania/preguntas-
frecuentes?field tipo pregunta target id=75

- Acuerdo 6176 de 2018 y su anexo técnico.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90685>
- Decreto Ley 760 de 2005, artículos 38 y 39
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16124>

JUAN GUILLERMO HOYOS PÉREZ
SECRETARIO GENERAL

Revisó: Claudia del Pilar Romero Pardo, Coordinadora Grupo de Gestión de Talento Humano

Revisó: Carlos Andrés Peña Fernández, Abogado, Secretaría General *cap.*

Proyectó: Cristian Camilo Parada, Contratista Grupo de Gestión de Talento Humano

Proyectó: Sandra Marcela Camacho O., Profesional Especializado, Grupo de Gestión de Talento Humano