

CIRCULAR N° 31

1.2.1-20.1

Tunja, 23 de febrero de 2018

DE: SECRETARIO DE EDUCACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE BOYACÁ.

PARA: SERVIDORES PUBLICOS VINCULADOS CON EL DEPARTAMENTO-
SECRETARIA DEPARTAMENTAL DE EDUCACION.

ASUNTO: EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

EL Acuerdo 565 de 25 de enero de 2016 , por el cual la Comisión Nacional Del Servicio, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba, define la evaluación de desempeño laboral como 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 periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el merito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Así mismo los compromisos laborales los definió como los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado público en el periodo de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales define el cómo se desempeñan las competencias funcionales en cumplimiento de las metas institucionales.

Es competencia de los evaluadores, concertar los compromisos laborales y dar a conocer las competencias comportamentales objeto de la evaluación. En el evento de renuencia por parte del evaluado y vencido el término para concertar los compromisos laborales , el evaluador debe proceder a fijarlos dentro de los cinco días hábiles siguientes, dejando la correspondiente constancia de no concurrencia para los efectos de la concertación y proceder a notificar al funcionario objeto de evaluación.

Ante la no concertación de compromisos o no fijación individual de los compromisos por el Evaluador, el Evaluado debe solicitar por escrito la concertación de los compromisos y si el evaluador se niega a cumplir con esta responsabilidad, el evaluado debe presentar por escrito la propuesta de

compromisos ante su evaluador la cual se entenderá aprobada de manera inmediata.

Es importante precisar que tanto evaluador como evaluado tiene la potestad de objetar ante la Comisión de personal de la entidad los compromisos que de manera individual ha definido el evaluador o ha presentado el evaluado.

El termino de concertación de compromisos laborales y de dar a conocer las competencias comportamentales objeto de evaluación, vence el día 28 de febrero de cada año para el periodo anual.

Es relevante indicar la responsabilidad solidaria de evaluadores y evaluados de concertar, fijar o presentar compromisos laborales en el marco del propósito principal del empleo, conforme al nivel y grado del cargo que se ejerce en carrera o por encargo y las metas institucionales.

A la fecha se encuentra en etapa de finalización las adecuaciones programadas sobre el módulo de evaluación de desempeño en el Sistema de Gestión de Recursos Humanos y Nomina, razón por la cual con oportunidad será indicado la disposición del respectivo modulo para el cargue de la evaluación anual de desempeño 2017 y los compromisos para la evaluación 2018.

ORIGINAL FIRMADO POR

JUAN CARLOS MARTÍNEZ MARTÍN

ILAS/Gestión de Carrera
Profesional Especializada