

Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de  
Prueba

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	22 de diciembre de 2016	Primera emisión del documento
1	20 de noviembre de 2017	Se realiza ajuste de normalización como consecuencia de la entrada en vigencia de la resolución 162 de 2017, que crea el proceso Gerencia del Talento Humano como parte del mapa de procesos de la entidad, y en cumplimiento de lo establecido en la circular 16 de 2017. Nueva codificación del documento GCO-GTH-P007 que reemplaza al documento 1D-GTH-P016. Los lineamientos operativos descritos en este documento corresponden íntegramente a los aprobados en la versión 1 de fecha 22 de diciembre de 2016, la cual fue aprobada por la Dra. Matilde Nieto Contreras y por el Dr. Lúbar Andrés Chaparro Cabra como líderes del proceso de Gerencia del Talento Humano, vigente en ese momento.
2	29 de agosto de 2018	Se adapta el documento a la nueva plantilla para procedimientos, se eliminan las actividades 24 y 25 en cumplimiento con la normatividad vigente y se realizan ajustes en la política de operación y en el flujo del procedimiento
3	05 de diciembre de 2019	Con base al acuerdo No. 201800000176 del 10 de octubre de 2018 de la CNCS se realiza la actualización del procedimiento en el objetivo, alcance, políticas de operación se ajustaron, unificaron e incluyeron en armonía con el acuerdo.

Método de Elaboración	Revisa	Aprueba
Los profesionales de la Dirección de Gestión del Talento Humano, se reunieron para revisar y actualizar el Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa, con el acompañamiento técnico y metodológico del analista del proceso por parte de la Oficina Asesora de Planeación.	<p><b>Martha Liliana Soto Iguarán</b> Directora Gestión del Talento Humano</p> <p><b>Edwin Rendón Peña</b> Profesional de revisión de normalización de la OAP</p>	<p><b>Lubar Andrés Chaparro Cabra</b> Líder de macroproceso Documento</p> <p>aprobado y revisado mediante caso Hola No. 79541</p>

*Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"*

**Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba**

## 1. INFORMACIÓN GENERAL

### Objetivo del Procedimiento

Evaluar el desempeño laboral de los servidores, con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito que rigen la función pública; con el fin de contar con información objetiva que permita orientar la toma de decisiones relacionadas con la permanencia, ascenso y retiro del servicio, así como acciones de mejoramiento individual e institucional.

### Alcance

La evaluación de desempeño laboral aplica a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

### Responsables

Servidores públicos con derechos de carrera y en periodo de prueba – Directivos de la entidad (Superior Jerárquicos)

### Políticas de operación

1. La herramienta utilizada en SDG para la evaluación de desempeño laboral es el aplicativo establecido por la CNSC en el Acuerdo No. CNSC – 2018000006176 de 2018 y el anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, que se encuentra disponible en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
2. La evaluación se debe realizar bajo los criterios e instrumentos adoptados mediante Resolución No. 0063 de 2019, del nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil establecido en el Acuerdo No. 2018000006176 de 2018, de la Comisión Nacional del Servicio Civil
3. La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente encaminada a valorar y visualizar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, la cual permite planear, monitorear y revisar el desempeño del servidor en el cargo, valorando objetivamente los resultados obtenidos en el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales suscritos, de forma que contribuya de manera más efectiva al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
4. El desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa, en periodo de prueba, deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros objetivos previamente establecidos

*Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"*

**Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba**

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

que permitan fundamentar un juicio razonable sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas de la dependencia e institucionales.

5. El incumplimiento del deber de realizar la fijación de los compromisos por parte del evaluador constituye falta grave que será sancionada disciplinariamente; igualmente, el evaluado es responsable de participar activa y constructivamente en las diferentes etapas del proceso por lo cual debe solicitar la fijación de compromisos a su evaluador.
6. Ante la ausencia de fijación de compromisos laborales, la calificación definitiva tanto en periodo de prueba como para el periodo anual u ordinario se entenderá en el puntaje mínimo satisfactorio.
7. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo 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. 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.

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.

8. Los compromisos laborales y comportamentales de los servidores en periodo de prueba

*Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"*

**Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba**

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

deben ser fijados dentro de los quince (15) días calendario, siguientes a la posesión.

9. En el periodo anual u ordinario (del primero de febrero al 31 de enero del año siguiente), los compromisos deben ser fijados dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del periodo.
10. Para fijar los compromisos laborales del periodo anual u ordinario, evaluador y evaluado deben tener en cuenta los siguientes insumos:
  - Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales.
  - Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
  - El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad del año inmediatamente anterior.
  - El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.
  - Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.
11. Para la fijación de los compromisos laborales, se recomienda que su redacción tenga al menos los siguientes elementos:

**Verbo:** en infinitivo que indique una acción concreta, que de cuenta de un compromiso sobre la obtención de un hecho comprobable.

**Objeto:** sobre lo que recae la acción

Condiciones de resultado: que hacen referencia a calidad, cantidad y oportunidad del producto, servicio o resultado a entregar.
12. Para fijar los compromisos comportamentales para el periodo anual u ordinario y el periodo de prueba se deben tener en cuenta las competencias definidas en el Decreto 2539 de 2005 o aquello que lo modifique o adicione, y las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018. En todo caso, se concertarán entre tres (3) y cinco (5) compromisos comportamentales.
13. Las fechas límite establecidas para remitir la Fijación de Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales a la Dirección de Gestión del Talento Humano son:
  - Fijación de Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales para periodo anual ordinario: tercer lunes del mes de febrero de cada año.

*Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"*

**Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba**

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

- Fijación de Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales originada en situación administrativa (encargo, reubicación o cambio de evaluador): dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su realización.
14. La inconformidad del evaluado respecto a los compromisos puede tramitarse ante la Comisión de Personal aun cuando el evaluado apruebe los dichos compromisos, esta condición no límite o restringe el derecho.
  15. Las evidencias se definen en el momento de la fijación de los compromisos, sin embargo, se pueden aportar otras evidencias siempre y cuando estén relacionadas con los compromisos.
  16. En la fijación de compromisos laborales, debe indicarse si se requiere de un tercero para aportar un insumo que permita el cumplimiento del compromiso o la evidencia de este.
  17. El evaluador y el evaluado son responsables del seguimiento al desempeño laboral, de manera constante y permanente, verificando el avance al cumplimiento de los compromisos fijados.
  18. El seguimiento al desempeño laboral del evaluado se puede realizar de distintas maneras:
    - A través de diálogo directo entre evaluado y evaluador para retroalimentar el desempeño obtenido hasta ese momento;
    - Revisión de los avances presentados por el evaluado;
    - Reuniones de trabajo en equipo para discutir situaciones concretas que se presenten durante su desempeño;
    - Revisión y validación de las evidencias.
    - No es necesaria la presencia del evaluado en los seguimientos, ya que muchos de estos pueden verificarse con los avances o resultados presentados por el evaluado.
  19. Es obligación del evaluado, solicitar la evaluación, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva, si pasados cinco (5) días desde la solicitud de evaluación el servidor o servidores responsables de evaluar no la hicieren, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.
  20. Las evaluaciones parciales eventuales que se realicen tendrán un valor porcentual correspondiente al avance obtenido en proporción a los días del período evaluado o de los efectivamente laborados. Cuando el servidor no haya laborado la totalidad del año, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral, siempre y cuando éste sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

*Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"*

**Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba**

21. Las fechas límite establecidas para cargar las evaluaciones del desempeño por parte de los evaluadores al aplicativo EDL establecido para por la CNSC. son:
- Evaluación parcial del primer semestre: Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.
  - 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.
  - Evaluaciones parciales eventuales: En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las situaciones establecidas en el acuerdo No. CNSC – 2018000006176 de 2018, las cuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.
22. Calificación definitiva: Debe producirse simultáneamente con la última evaluación parcial semestral o eventual del período, según sea el caso. Corresponde al resultado final de la evaluación del desempeño, que se obtiene de la sumatoria del porcentaje alcanzado en cada una de las evaluaciones parciales realizadas.
23. En la calificación definitiva se deberán valorar las evidencias del desempeño descritas en el aplicativo y si corresponde reconocer los factores de acceso al nivel sobresaliente.
24. La notificación de la calificación definitiva anual, en periodo de prueba o la extraordinaria, se efectuará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca. En los casos en que no pueda realizarse la notificación personal al cabo del término previsto, se procederá enviar por correo certificado una copia de esta a la dirección que obre en la historia laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 33 y 34 del Decreto 760 de 2005.
25. Contra el resultado de la evaluación definitiva, procede el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de éste.
26. El evaluado que haya obtenido el porcentaje mínimo satisfactorio a causa de la omisión del evaluador, podrá a través de los recursos de reposición y apelación, alcanzar un porcentaje superior y acceder al nivel sobresaliente, si presenta las evidencias del cumplimiento de los compromisos.

**Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba**

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

27. El adecuado diligenciamiento del instrumento de evaluación del desempeño es responsabilidad del evaluador y la verificación por parte del evaluado.
28. La evaluación del desempeño es usada, entre otros aspectos para: adquirir derechos de carrera como resultado del período de prueba, otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios, planificar la capacitación y formación, determinar la permanencia en el servicio, acceder a encargos, otorgar comisiones, desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período.
29. Para los empleos de libre nombramiento y remoción diferentes del nivel directivo (asesores, nivel central y alcaldías locales y corregidores), esta evaluación tiene como fin el acceso a los incentivos institucionales, y no la permanencia o retiro del servicio.
30. Toda comunicación oficial y/o documento asociado al presente procedimiento, debe efectuarse a través del AGD.

### Glosario

**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL:** Es el órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público, en los términos establecidos por la Ley 909 de 2004.

**COMPETENCIAS FUNCIONALES:** Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel (artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018)

**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES:** Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece.

**COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL:** Corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que puede adoptar el evaluador durante el período de evaluación, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de sus compromisos.

**COMPROMISOS COMPORTAMENTALES:** Es el acuerdo relacionado con las actitudes y comportamiento del servidor dentro de su desempeño laboral, que se toma como base para establecer los planes de mejoramiento individual que deben reflejarse en la gestión institucional.

**COMPROMISOS LABORALES:** Son productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que el evaluado deberá alcanzar en el período a evaluar.

**COMUNICACIÓN:** Es poner en conocimiento del evaluado el resultado de avance y/o cumplimiento de los compromisos laborales pactados (evaluaciones eventuales y/o semestrales)

**CONDICIONES DE RESULTADO:** Son los requisitos o factores previamente acordados que

*Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"*

**Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba**

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

dan cuenta del desempeño del empleado y que deben reunir los compromisos laborales establecidos, haciendo referencia al resultado esperado.

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:** Es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona y el cumplimiento de los requisitos establecidos, en el ejercicio de las funciones y en el cumplimiento de las responsabilidades específicas inherentes a un empleo, como aporte al logro de las metas institucionales y del valor agregado que deben generar las instituciones.

**EVIDENCIAS O SOPORTES:** Son los fundamentos que permiten establecer objetivamente el avance o cumplimiento de los resultados frente a los compromisos pactados y constituyen los hechos o elementos que sirven de base para determinar la validez de las evidencias. Estas podrán ser aportadas tanto por el evaluador, como por el evaluado como responsables directos de su recolección o quienes se definan al momento de la fijación de los compromisos laborales.

**FACTORES DE ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE:** Corresponden a los aportes de valor agregado relacionados con el desempeño que defina la entidad para cada periodo anual de evaluación, antes del 1 de abril de cada año.

**METAS INSTITUCIONALES, POR ÁREAS O DEPENDENCIAS:** Son las establecidas por la entidad o la dependencia en los planes institucionales encaminados al cumplimiento de la planeación estratégica de la entidad para el logro de los fines del estado en cabeza de la respectiva entidad.

**NIVEL DE CUMPLIMIENTO:** El cumplimiento en la evaluación de desempeño se enmarca en los siguientes niveles: sobresaliente, destacado, satisfactorio y no satisfactorio.

**NOTIFICACIÓN:** Es el procedimiento mediante el cual de manera “formal” se comunica y hace público un acto administrativo, para el caso la calificación definitiva es un acto administrativo, dicha notificación avoca el conocimiento del servidor y conlleva la posibilidad de impugnación a través de los recursos de Ley.

**PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS:** Es un registro que hace parte del Formato de evidencias del Instrumento de evaluación del desempeño, que permitirá tanto al evaluado como al evaluador, llevar un registro de los avances y condiciones en las cuales se desarrolla el cumplimiento de los compromisos laborales. Facilita el acompañamiento durante el mismo y orienta al evaluador sobre los logros obtenidos.

### Siglas

**AGD:** Aplicativo de Gestión Documental.

**CNSC:** Comisión Nacional de Servicio Civil

**EDL:** Evaluación del desempeño laboral

*Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno”*



**Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba**

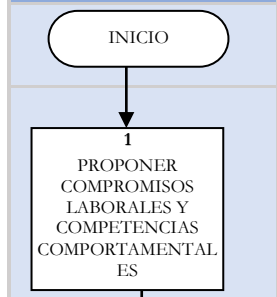
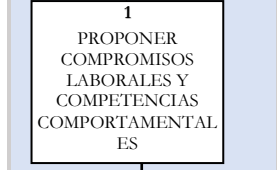
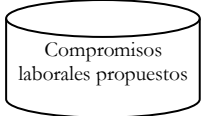
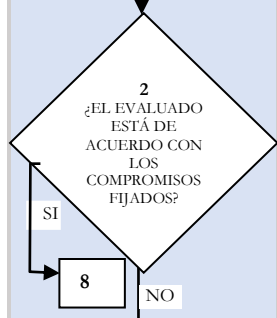
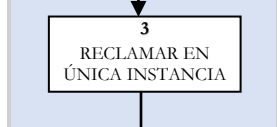

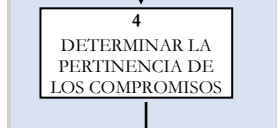
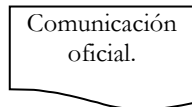
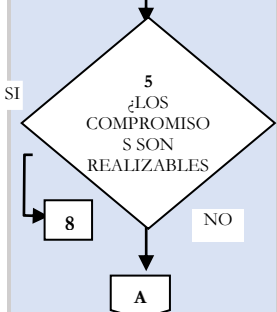
Salidas generadas del procedimiento:

Salida o Resultado	Descripción de la Salida o Resultado	Destinatario
Informe consolidado de los resultados obtenidos en la calificación definitiva del desempeño laboral.	Es el documento en el cual se registra el resultado consolidado de la calificación definitiva del desempeño laboral obtenido por la totalidad de servidores de carrera administrativa, período de prueba y libre nombramiento y remoción de la entidad (diferentes del nivel directivo); que orienta la toma de decisiones relacionadas, entre otros aspectos, con la permanencia en el servicio y las acciones de mejoramiento individual e institucional.	Todos los procesos de la Secretaría Distrital de Gobierno

Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

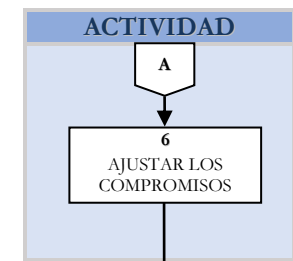

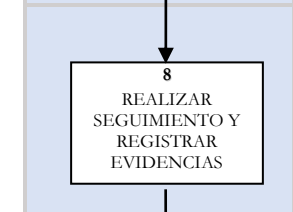
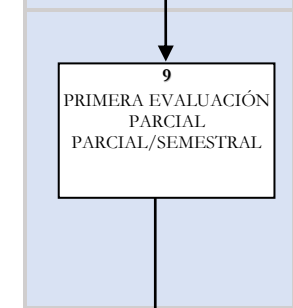
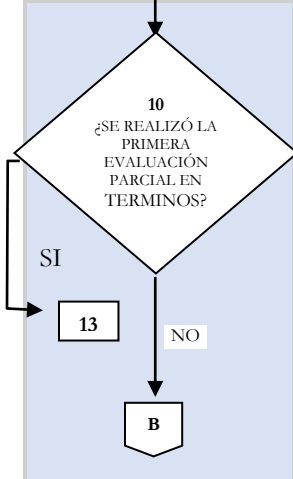
2. DESCRIPCIÓN ACTIVIDADES DEL PROCEDIMIENTO

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		Inicio del procedimiento	
	Evaluado y Evaluador	Proponen compromisos laborales y comportamentales dentro de los términos establecidos, teniendo en cuenta los casos y el tipo de evaluación.	
	Evaluado	<p>Revisa los compromisos propuestos en el aplicativo.</p> <p>Si: Está de acuerdo continúa en la actividad 8</p> <p>No: Continúa en la siguiente actividad</p>	
	Evaluado	Presenta reclamación en única instancia ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fijación de los compromisos.	
	Comisión de Personal	Determina si los compromisos son realizables o no, en un plazo máximo de diez (10) días calendario, contados a partir de la fecha de radicación de la reclamación.	
	Comisión de Personal	<p>¿Los compromisos son realizables?</p> <p>Sí: Continúa en la actividad 8</p> <p>No: Continúa a la siguiente actividad</p>	

Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"

Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba

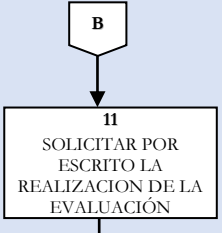
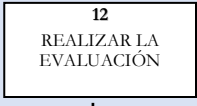
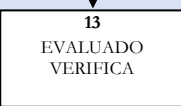
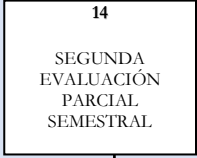
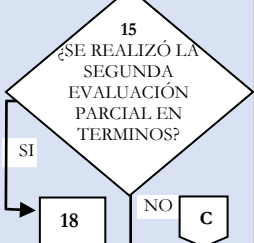
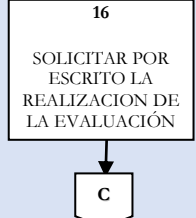
Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
	Evaluador	Ajusta los compromisos. En todo caso la presentación de reclamación y su trámite no suspenden el desarrollo de los compromisos fijados ni el período de prueba.	Instrumento de Evaluación- Aplicativo
	Evaluado y Evaluador	Fija compromisos laborales y comportamentales dentro de los términos establecidos, teniendo en cuenta los casos y el tipo de evaluación. Nota: La fijación de los compromisos es indelegable.	Instrumento de Evaluación- Aplicativo
	Evaluado y Evaluador	Realiza seguimiento permanente al desempeño laboral de los servidores a su cargo y formula los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento del desempeño.	Instrumento de Evaluación- Aplicativo
	Evaluador	Realiza la primera evaluación dentro del plazo, determinando el porcentaje de cumplimiento alcanzado por el evaluado, de acuerdo con los compromisos laborales previamente establecidos y los registros del portafolio de evidencias, el evaluador	Instrumento de Evaluación- Aplicativo
	Evaluado	¿Se realizó la primera evaluación parcial en términos al evaluado? Si: Continúa en la actividad 13 No: Continúa en la siguiente actividad	Instrumento de Evaluación- Aplicativo

Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"

Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba

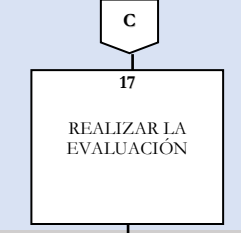

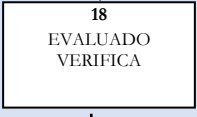


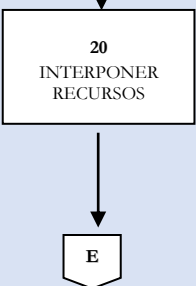

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
 <p>11 SOLICITAR POR ESCRITO LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN</p>	Evaluado	Solicita por escrito al jefe inmediato (evaluador), dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva, ser evaluado.	Comunicación oficial
 <p>12 REALIZAR LA EVALUACIÓN</p>	Evaluado y Evaluador	Realiza la evaluación según los casos y plazos previstos por la norma, determinando el porcentaje de cumplimiento alcanzado por el evaluado, de acuerdo con los compromisos laborales previamente establecidos y los registros del portafolio de evidencias	
 <p>13 EVALUADO VERIFICA</p>	Evaluado	El servidor consulta y verifica el resultado de la evaluación parcial del desempeño laboral	Instrumento de Evaluación- Aplicativo
 <p>14 SEGUNDA EVALUACIÓN PARCIAL SEMESTRAL</p>	Evaluador	Realiza la segunda evaluación dentro del plazo, determinando el porcentaje de cumplimiento alcanzado por el evaluado, de acuerdo con los compromisos laborales previamente establecidos y los registros del portafolio de evidencias.	Instrumento de Evaluación-
 <p>15 ¿SE REALIZÓ LA SEGUNDA EVALUACIÓN PARCIAL EN TÉRMINOS?</p> <p>SI → 18</p> <p>NO → C</p>	Evaluado	¿Se realizó la segunda evaluación parcial en términos al evaluado? Si: Continúa en la actividad 18 No: Continúa en la siguiente actividad	
 <p>16 SOLICITAR POR ESCRITO LA REALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN</p>	Evaluado	Solicita por escrito al jefe inmediato (evaluador), dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva, ser evaluado.	Comunicación oficial

Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"

Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de prueba

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
 <p>17 REALIZAR LA EVALUACIÓN</p>	Evaluador	Realiza la evaluación según los casos y plazos previstos por la norma, determinando el porcentaje de cumplimiento alcanzado por el evaluado, de acuerdo con los compromisos laborales previamente establecidos y los registros del portafolio de evidencias.	 <p>Instrumento de Evaluación- Aplicativo</p>
 <p>18 EVALUADO VERIFICA</p>	Evaluado	El evaluado/a consulta y verifica el resultado de la evaluación parcial del desempeño laboral en el aplicativo.	 <p>Instrumento de Evaluación- Aplicativo</p>
 <p>19 ¿ESTA DE ACUERDO CON EL RESULTADO DEFINITIVO?</p>	Evaluado	¿El evaluado está de acuerdo con el resultado de la evaluación definitiva? Si: Continúa en la actividad 23 No: Continúa en la siguiente actividad	
 <p>20 INTERPONER RECURSOS</p>	Evaluado	Interpone el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de éste, cuando considere que la evaluación se produjo con vulneración 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.	 <p>Recurso de Reposición</p>

Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"

Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
<p style="text-align: center;">E</p> <p style="text-align: center;">21 RESPONDER RECURSOS</p>	<p>Evaluador y/o superior jerárquico del evaluador</p>	<p>Da trámite a los recursos de reposición interpuestos por los servidores de la Secretaría Distrital de Gobierno en primera instancia y/o apelación en segunda instancia según corresponda. En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.</p>	<p style="text-align: center;">Acto Administrativo</p>
<p style="text-align: center;">22 NOTIFICACIÓN DECISIONES DE LOS RECURSOS</p>	<p>Evaluador y/o superior jerárquico del evaluador</p>	<p>Notifica la decisión de los recursos dando aplicación a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Cuando se trate de decisiones en segunda instancia, comunica al evaluado y a la Dirección de Gestión del Talento Humano.</p>	<p style="text-align: center;">Notificación</p>
<p style="text-align: center;">23 PRESENTAR INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</p>	<p>Director(a) de Gestión del Talento Humano</p>	<p>Presenta al jefe de la Entidad, en la primera semana del mes de mayo del año siguiente al periodo evaluado, informe o informes consolidados de los resultados obtenidos en la calificación definitiva del desempeño laboral y análisis de las observaciones sobre el cumplimiento de los parámetros de calidad establecidos.</p>	<p style="text-align: center;">Informe Consolidado</p>
<p style="text-align: center;">24 TOMAR DECISIONES</p>	<p>Jefe de la Entidad o Nominador</p>	<p>Revisa el informe y toma decisiones.</p> <p>Nota. En firme la calificación definitiva de los servidores de carrera administrativa y/o en periodo de prueba, se tendrá en cuenta su resultado para entre otros usos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adquirir los derechos de carrera como resultado del período de prueba</li> <li>• Solicitar la inscripción en el Registro público de carrera</li> <li>• Otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios</li> <li>• Planificar la capacitación y la formación</li> <li>• Determinar la permanencia en el servicio</li> </ul>	<p style="text-align: center;">Toma de decisiones con base en informe</p>

*Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"*

Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba

Vigencia desde:  
05 de diciembre de 2019

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	REGISTRO
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acceder a encargos</li> <li>• Otorgar comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período.</li> </ul>	
25 FIN		Fin del procedimiento	

Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de  
Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de  
prueba

### 3. DOCUMENTOS RELACIONADOS


#### 3.1 Documentos internos

Código	Documento
N/A	

#### 3.2 Normatividad vigente

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Ley 909	2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”	Artículo 16
Decreto 760	2005	“Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”	Capítulo Procedimiento para la notificación de la calificación de los empleados de carrera
Decreto 1227	2005	“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”	Título IV, Capítulos I y II
Decreto 1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Toda la norma
Decreto 815	2018	Por la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de la función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Toda la norma
Acuerdo 201800000176	2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Toda la norma
Resolución No. 0063	2019	“Por la cual se adopta el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil”	Toda la norma



 <b>ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA D.C.</b> Secretaria de Gobierno	<b>GESTIÓN CORPORATIVA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GCO-GTH-P007
	<b>Procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral de Servidores de Carrera Administrativa y en periodo de prueba</b>	Versión: 3
		Vigencia desde: 05 de diciembre de 2019

### 3.3. Documentos externos

Nombre	Fecha de publicación o versión	Entidad que lo emite	Medio de consulta
--------	--------------------------------	----------------------	-------------------

N/A