

2--2020-003436

Bogotá D.C., 20 de Agosto de 2020

Señor

ANÓNIMO

ANÓNIMO

ANÓNIMO

ANÓNIMO

Bogotá DC

Asunto: Respuesta PQRSDf-3856

Respetado señor:

De manera atenta y con el fin de brindar respuesta al documento de la referencia mediante el cual solicita que "*Talento Humano aclare si la evaluación semestral de compromisos laborales se debe hacer de manera presencial y tenemos que ir al INS a pesar del aislamiento obligatorio o la puede hacer mi jefe directamente sin la presencia del funcionario*", es necesario precisar:

Respecto a las evaluaciones parciales semestrales en período anual, el Anexo Técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba, dispone:

"Evaluaciones parciales semestrales en período anual. *Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado, en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados para el período de evaluación, para lo cual se verificará: i) las evidencias generadas en el período de evaluación, ii) los resultados del seguimiento efectuado y iii) el avance de los Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.*

Los compromisos funcionales serán evaluados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1 - 100).

Para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo a su observación podrá establecer un plan de mejoramiento individual, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
BAJO	<i>El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.</i>	4 a 6
	<i>El nivel de desarrollo de la</i>	

ACEPTABLE	<i>competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados</i>	7 a 9
ALTO	<i>El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.</i>	10 a 12
MUY ALTO	<i>El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados</i>	13 a 15

Así mismo, el numeral II del mencionado Anexo, en cuanto a los actores y obligaciones en el proceso de evaluación, menciona:

"II. ACTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SUS OBLIGACIONES.

Evaluados y evaluadores.

Participar de manera activa en las diferentes fases que integran el proceso de evaluación del desempeño laboral: concertación de compromisos y sus seguimientos, acordar compromisos de mejoramiento individual cuando sea necesario, presentar las evidencias que se generen durante el período de evaluación.

Corresponde al evaluador diligenciar los instrumentos de evaluación del desempeño laboral. (Negrillas y subrayado fuera de texto)

En cuanto al registro de las evidencias en el aplicativo, es procedente informarle que el cargue en el aplicativo la puede hacer el evaluado y/o evaluador.

De otra parte, se informa que atendiendo la disposición contenida en el Artículo 17° del Acuerdo 617 de 2018, contra las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procederá recurso alguno, debido a que son estados de avance de la gestión del empleado.

Con fundamento en lo anteriormente expuesto, no se considera necesario que la evaluación semestral deba realizarse de manera presencial, para esta actividad el evaluador en el evento de requerir la presencia del evaluado, puede utilizar las plataformas tecnológicas dispuestas por el Instituto Nacional de Salud. Lo anterior teniendo en cuenta que a partir de la expedición del Decreto 491 de 2020, en su artículo 3° se dispuso que las entidades siempre y cuando permanezca la emergencia sanitaria, velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la

modalidad de trabajo en casa, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Cordialmente,



CARLOS ANDRÉS DURÁN CAMACHO

Secretario General

Copia:

Copia Ext:

Elaboró: SONIA ROCÍO CASTILLO VARGAS

Revisó: DIANA ROCIO ROJAS LASSO

Revisó: BEATRIZ DIAZ ARISTIZABAL