



Función Pública

Circular Conjunta 100-001 de 2020 Comisión Nacional del Servicio Civil - Departamento Administrativo de la Función Pública

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

CIRCULAR CONJUNTA No: 100-001-2020

PARA: Representantes Legales del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, las Superintendencias, el Departamento Administrativo de Presidencia de la República DAPRE, la Aeronáutica Civil, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, Docentes, Cuerpos Oficiales de Bomberos, Personal Civil no uniformado del sector Defensa.

DE: Comisión Nacional del Servicio Civil y Departamento Administrativo de la Función Pública

ASUNTO: Sistemas Propios de Evaluación De Desempeño

FECHA: 27 de febrero de 2020

El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales, para lo cual las entidades deberán desarrollar sus sistemas propios de evaluación y someter los a aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil¹.

En la actualidad, varias de las entidades que se rigen por sistemas específicos de carrera administrativa no cuentan con sistemas propios para evaluar el desempeño laboral de los servidores con derechos de carrera, razón por la cual, dentro de la negociación adelantada con las organizaciones sindicales en el año 2019, se acordó hacer un llamado a dichas entidades con el fin de que los adopten.

Sobre el particular, La comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 026 de 2019² indicó:

1. "Identificar el marco normativo que da soporte legal al sistema propuesto
2. Enfocar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral en la Gestión de Talento Humano por competencias laborales, respondiendo a las necesidades institucionales, estructura organizacional, procesos, perfiles de los empleados públicos y políticas de gestión de talento humano.
3. Orientar el Evaluación del Desempeño Laboral a los objetivos y metas institucionales, centrándose en resultados, con base en los manuales de funciones, requisitos y competencias laborales ajustados a la normatividad vigente.
4. Establecer uno o varios elementos diferenciadores del Sistema Tipo de EDL fijado por la CNSC.
5. Identificar los responsables y participantes del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y definir las funciones específicas que deban asumir en esta materia, con el fin de garantizar la puesta en marcha y operación del sistema Evaluación del Desempeño Laboral.
6. Especificar los parámetros, clases, periodos, usos, y términos de la Evaluación del Desempeño Laboral y el procedimiento de aplicación del sistema Evaluación del Desempeño Laboral.
7. Establecer el (los) método(s) y escala(s) con sus respectivos rangos para la evaluación tanto de las competencias o compromisos funcionales como de las competencias comportamentales.
8. Identificar las conductas asociadas a las competencias comportamentales a evaluar de los diferentes empleos de la Entidad.

9. Establecer el procedimiento y estándares necesarios para registrar, durante el periodo de evaluación, las evidencias objetivas del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y comportamentales concertados, las cuales constituyen el único sustento para la evaluación del desempeño laboral.

Circular Conjunta 100-001 de 2020
Comisión Nacional del Servicio Civil -
Departamento Administrativo de la Función
Pública

obtenida.

10. Determinar por lo menos como opciones de calificación definitiva los siguientes tres (3) niveles Sobresaliente, Satisfactorio y No satisfactorio.

11. Adoptar los procesos y metodología que se requieran para el funcionamiento del sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, los cuales se deben ajustar a los criterios normativos que apliquen.

12. Hacer los desarrollos y parametrizaciones del aplicativo que para estos fines disponga la CNSC

13. Adoptar los mecanismos apropiados para realizar el seguimiento al desempeño laboral de los empleados y para promover el mejoramiento continuo de la gestión. "

Una vez estructurado el sistema propio para evaluar el desempeño laboral se deberá socializar a los servidores públicos de la entidad, dándoles a conocer el alcance de la modificación o actualización y escuchando sus observaciones, de lo cual se dejará evidencia, sin perjuicio de la facultad de la Administración para desarrollar su sistema de EDL., el cual deberá ser presentado a la Comisión Nacional del Servicio Civil para su consideración y aprobación, correspondiendo la posterior adopción mediante acto administrativo a cada entidad.

La presente directriz se imparte teniendo en cuenta el Acuerdo suscrito el 24 de mayo de 2019 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales CUT, CGT, CTC, CNT, UTC, CSPEC, CTU USCTRAB y la federación UNETE.

FRIDOLE BALLÉN DUQUE

COMISIONADO PRESIDENTE

FERNANDO GRILLO RUBIANO

DIRECTOR

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1 Artículo 40 Ley 909 de 2004.

2 "Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba."

Fecha y hora de creación: 2026-05-08 00:45:17