

CNSC



Comisión Nacional del Servicio Civil

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EDL

-EDUARDO SUAREZ-

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Es una herramienta de gestión que permite integrar el desempeño del servidor público dentro de la misión institucional y su función social con el fin de generar un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales.

Creada con el fin de suministrar información, basada en evidencias que demuestren las competencias del servidor, con el propósito de orientar la toma de decisiones relacionadas con la permanencia en el servicio y las acciones de mejoramiento individual e institucional.





LAS COMPETENCIAS LABORALES SE DESARROLLAN POR EL SERVIDOR INTEGRANDO LOS SIGUIENTES :

ELEMENTOS DE ÉNFASIS

SER



SABER



HACER

MODELO DE COMPETENCIA

• **Comportamental**

• **Constructivista**

• **Funcional**

DEFINICIÓN

- Se refiere a la aplicación de las características inherentes al servidor, sus actitudes y cualidades.

- Es adquirir conocimientos que permitan un buen desarrollo de las funciones a realizar.

- Es la aplicación de los conocimientos adquiridos para realizar acciones encaminadas a la consecución de un objetivo o una meta.

EVALUACIÓN

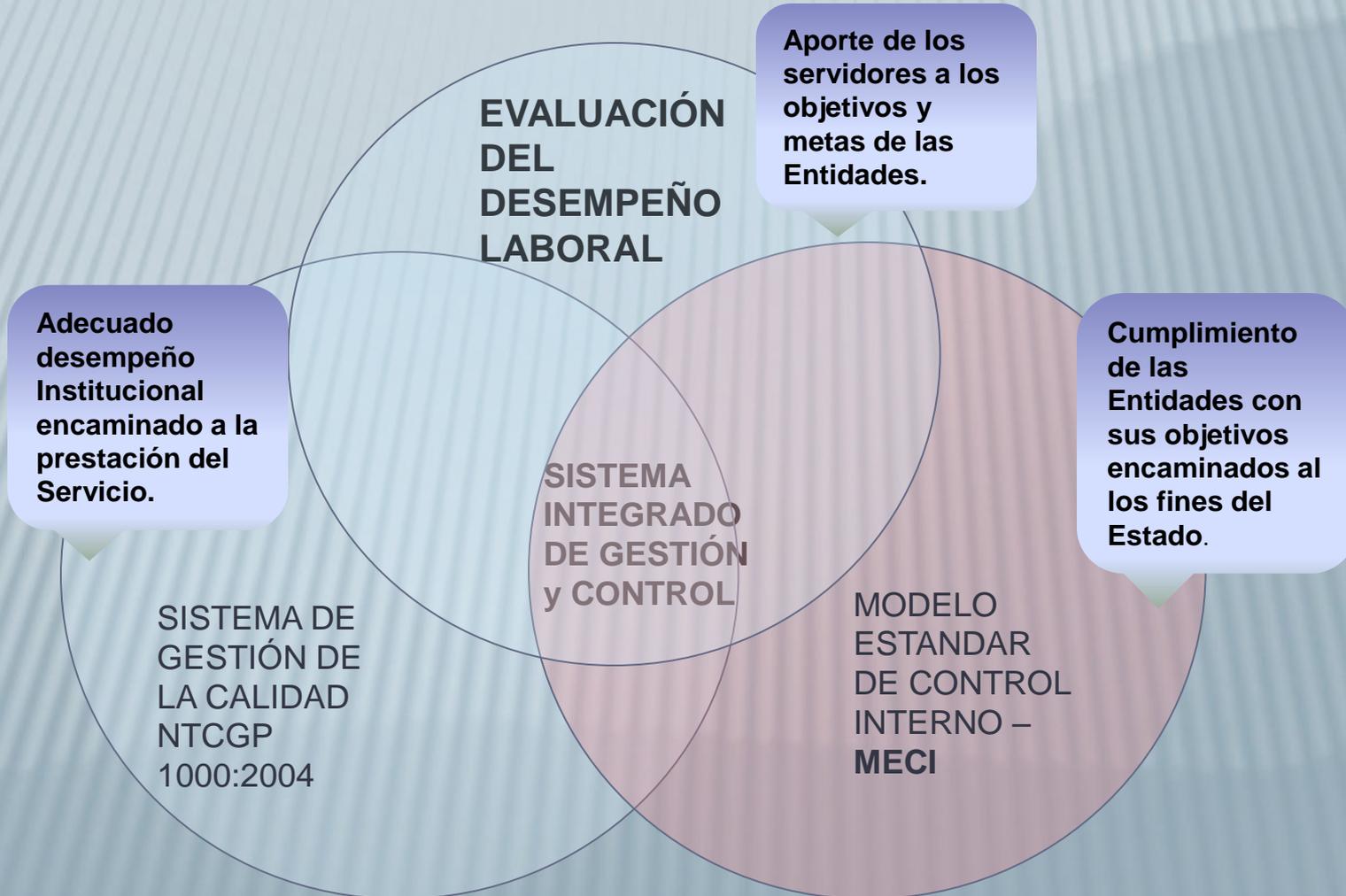


INSTITUCIONAL
Impacto de las
contribuciones
respecto al cumplimiento
del objeto misional.

INDIVIDUAL
Contribuciones
del empleado



Integración EDL- SGC y MECI





Integración EDL- SGC y MECI

PROPÓSITOS COMUNES

- Fortalecimiento institucional
- Modernización de las instituciones públicas
- Mejoramiento continuo
- Prestación de servicios con calidad
- Responsabilidad de la alta dirección y los funcionarios en el logro de los objetivos
- Buscar que la alta dirección pueda controlar eficazmente la gestión de la entidad a través de la vinculación de valores institucionales.

De donde la evaluación individual se convierte en una herramienta de gestión que permite tomar decisiones administrativas que causen impacto en la gestión de la entidad.



ACTORES DEL SISTEMA





SISTEMAS DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

SISTEMA TIPO

Acuerdo 137 de 2010

ENTIDADES QUE NO CUENTAN CON SISTEMA PROPIO APROBADO POR LA CNSC.

SISTEMAS PROPIOS

Acuerdo 138 de 2010

LAS ENTIDADES SOLICITAN A LA CNSC LA APROBACION DE SUS SISTEMAS PROPIOS SEGÚN LOS LINEAMIENTOS DEFINIDOS POR LA CNSC.



ACUERDOS 137 (SISTEMA TIPO DE EDL) Y 138 DE 2010 (CRITERIOS Y DIRECTRICES SISTEMA PROPIO)

CONSIDERACIONES

1. Los nuevos Acuerdos recopilan las **sugerencias** dadas por las entidades y usuarios del sistema, en cuanto al mejoramiento y flexibilización del mismo.
2. Dado que es una herramienta de gestión, debe responder a la dinámica cambiante de los factores tanto internos como externos con el fin de permitir un **mejoramiento continuo**.
3. Se han establecido nuevos instrumentos que facilitan la inclusión de la información solicitada, y el diligenciamiento de los consolidados, dado que se encuentran **formulados**.



EVALUACIÓN ANUAL U ORDINARIA

FASES PARA LA EVALUACIÓN SISTEMA TIPO

PREVIA:

1. PRIMERA FASE:
2. **SEGUNDA FASE:**
3. TERCERA FASE:
4. **CUARTA FASE:**
5. QUINTA FASE:
6. **SEXTA FASE:**
7. SÉPTIMA FASE:

PREPARACIÓN

- FIJACIÓN DE COMPROMISOS.
- SEGUIMIENTO / REGISTRO.**
- EVALUACIÓN MITAD DE PERÍODO.
- SEGUIMIENTO / REGISTRO.**
- EVALUACIÓN SEGUNDO PERÍODO.
- CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO EVALUADO.**
- ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE

INSUMOS PARA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.**FASE PREVIA**

PLANES DE

PLANES DE:

- DESARROLLO
- INSTITUCIONALES
- ACCIÓN /PLANES OPERATIVOS ANUALES
- DEPENDENCIA

**MANUALES DE
FUNCIONES Y
COMPETENCIAS
LABORALES****PROPÓSITO
PRINCIPAL DEL
EMPLEO**

PRIMERA FASE: FIJACIÓN DE COMPROMISOS

COMPROMISOS:

Son los acuerdos que entre Evaluado y Evaluador deben establecerse, y que se refieren a la realización y entrega de productos o servicios, los resultados esperados y la forma como éstos deberán alcanzarse



LABORALES

Son productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que se establecen a partir de los planes institucionales, operativos o de gestión de la dependencia o área de trabajo y del propósito principal del empleo.

COMPORAMENTALES

Se establecen a partir de las competencias y conductas definidas en el Decreto 2539 de 2005. Las entidades que hayan definido sus propias competencias, podrán incluirlas y seleccionar las más representativas y afines con la misión y visión de la Entidad

FASE I: FIJACION DE COMPROMISOS

✓ DEFINIR COMPROMISOS

(REDACTADOS CONJUNTAMENTE CON EL EMPLEADO)

✓ DEMOSTRAR UNA ACCION EN CONCRETO

(RELACIONADA CON LA ENTREGA DE UN PRODUCTO O SERVICIO)

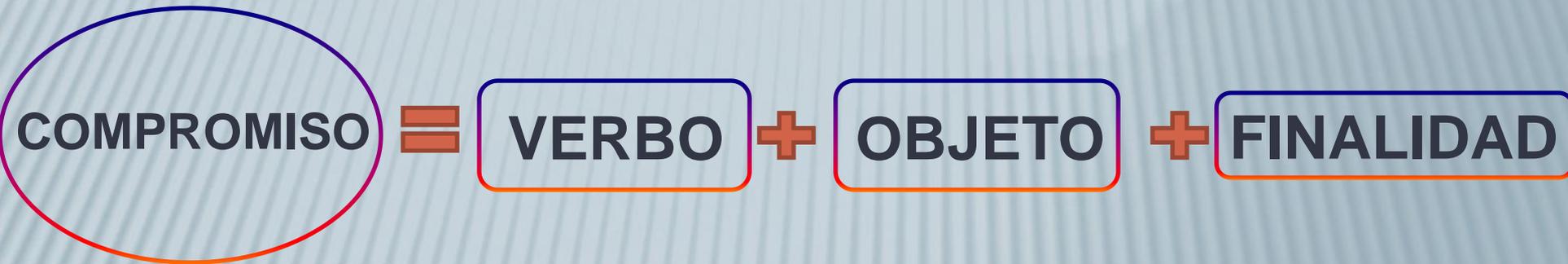
✓ LA FIJACIÓN DEBE SER ENTONCES

(REALIZABLE, FACTIBLE, COHERENTE, ADECUADA)



SER EQUITATIVA, NO DEBE FUNDAMENTARSE EN LO QUE EL SUPERIOR JERARQUICO "DESEARIA" QUE EL TRABAJADOR ENTREGARA

FASE I: FIJACION DE COMPROMISOS



ALGUNOS VERBOS UTILES

Organizar
Definir
Diseñar
Aplicar
Relacionar
Reproducir

Clasificar
Describir
Identificar
Reportar
Seleccionar
Hacer

Emplear
Operar
Preparar
Programar
Solucionar
Utilizar

Valorar
Argumentar
Evaluar
Comparar
Elaborar
Calificar

FASE I: FIJACION DE COMPROMISOS Y ASIGNACIÓN DEL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO

ASIGNAR UN PESO RELATIVO A CADA COMPROMISO LABORAL CON BASE EN SU IMPORTANCIA, IMPACTO, COMPLEJIDAD DEL PROCESO Y DE LOS RESULTADOS ESPERADOS.

SE DEBE JERARQUIZAR CADA UNO DE LOS COMPROMISOS Y DETERMINAR UN PESO. MÚLTIPLOS DE CINCO (5)

Y

LA SUMATORIA DE ESTOS DEBERÁ SER IGUAL AL 100 %.

INCONFORMIDAD CON LA FIJACIÓN DE COMPROMISOS

**Ante la:
COMISIÓN
DE
PERSONAL**

- ✓ Constatar que en los planes de formación y capacitación se incorporen los requerimientos derivados de la evaluación del desempeño así como las acciones de mejoramiento respectivas
- ✓ Actuar y responder como única instancia ante las reclamaciones presentadas por los evaluados, con ocasión de las inconformidades que se presenten respecto de la formulación de compromisos que sustentan la evaluación del desempeño

5 días para interponerlo



15 días
período anual

10 días período
de prueba



- ✓ Por cambios en los Planes, programas o proyectos
- ✓ Por traslados y sobre el porcentaje restante
- ✓ Por encargos (cambios de nivel)
- ✓ Cambio de evaluador
- ✓ Separación de más de 30 días

AJUSTES A LOS COMPROMISOS



COMPROMISOS LABORALES

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Se evaluarán en tres años, de acuerdo con los estándares que al respecto expida la CNSC.

COMUNES

- Se deben evidenciar en todos los servidores públicos.
- Orientación a Resultados.
 - Orientación al usuario y al ciudadano.
 - Transparencia
 - Compromiso con la Organización.

POR NIVEL JERÁRQUICO

Hacen referencia al grado de responsabilidad que tiene el servidor de acuerdo con el Nivel en el que se encuentre el empleo que desempeña.



FASES II Y IV: SEGUIMIENTO / REGISTRO

METODOLOGÍA

/

HERRAMIENTAS

SEGUIMIENTO:

Retroalimentación del desempeño con base en evidencias

EVIDENCIAS:

Soportes de fortalezas y debilidades frente al desempeño ,para proponer acciones de mejoramiento

- **SEGUIMIENTOS, REVISIONES PERIÓDICAS:**
FECHAS CONVENIDAS

- **SEGUIMIENTO EN OTRAS OCASIONES:**
REUNIONES DE TRABAJO, ENTREVISTAS CON EL EVALUADO, REFERENCIAS DE QUIENES RECIBEN SUS SERVICIOS O PRODUCTOS

- ✓ **EVIDENCIAS DE CUMPLIMIENTO**
CARTAS DE FELICITACIONES, ENTREGAS OPORTUNAS

- ✓ **EVIDENCIAS DE INCUMPLIMIENTO**
QUEJAS, RECLAMOS, AUSENTISMO, DESPERDICIOS, DEVOLUCIONES.



EVIDENCIAS O SOPORTES

ESTABLECER EL AVANCE O CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

VALIDEZ DE LAS EVIDENCIAS

EVALUADO

RESPONSABLES

TERCEROS

(definidos en la fijación de compromisos)

EVALUADOR



ESCALAS DE CALIFICACIÓN

ESCALA DE CUMPLIMIENTO

NIVELES

1. DESTACADO

90% A 100%

2. SATISFACTORIO

DE 66% A 89%

3. NO SATISFACTORIO

MENOR O IGUAL AL 65%

ESCALA PARA EL ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE



95% o más de cumplimiento



VALOR AGREGADO



CUMPLE

NO CUMPLE

FACTORES

ESCALAS DE CALIFICACIÓN

NIVEL SOBRESALIENTE → 95% o más de cumplimiento



DEFINIR MÍNIMO 3 FACTORES



CUMPLE

NO CUMPLE



- ✓ EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS
(Siempre y cuando sea tomada en cuenta como factor)
- ✓ CALIDAD Y OPORTUNIDAD
- ✓ APORTES, PROPUESTAS O INICIATIVAS
- ✓ ACCIONES PROACTIVAS
- ✓ CAPACITACIÓN
- ✓ PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES O GRUPOS
- ✓ COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES



¡SE VERIFICA A TRAVÉS DEL CUMPLIMIENTO O NO DEL FACTOR!

ESCALAS DE CALIFICACION

NIVEL SOBRESALIENTE

Es requisito tener mínimo el 95% de cumplimiento de los compromisos para acceder

RANGOS

95% al 99%



Se debe cumplir con por lo menos **2** de los factores establecidos por la entidad



100%



Se debe cumplir con por lo menos **1** de los factores establecidos por la entidad

EVALUACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA

P
A
R
Á
M
E
T
R
O
S

✓ SE FIJAN COMO MÁXIMO TRES COMPROMISOS LABORALES.

✓ DEBEN SER REALIZABLES Y CUMPLIBLES EN EL TÉRMINO DEL PERÍODO (6 MESES)

✓ SE RELACIONAN CON EL PROPÓSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO.

Busca verificar las competencias y el saber hacer del servidor en el empleo para el cual concursó.

EVALUACIÓN EN PERÍODO DE PRUEBA

- SE FIJAN COMPROMISOS COMPORTAMENTALES PARA IDENTIFICAR FORTALEZAS E INDICAR ACCIONES DENTRO DEL PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL ANTE LOS ASPECTOS A CORREGIR.

En éste período al servidor no se le puede hacer ningún movimiento dentro de la Planta de personal.

El servidor puede acceder al Nivel sobresaliente cumpliendo con los aportes adicionales.

- ESTA EVALUACIÓN ES INDEPENDIENTE, ES DEFINITIVA Y SU OBJETIVO ES EN DOBLE SENTIDO: COMO EVALUACIÓN, PERMITE VERIFICAR COMPETENCIAS Y SABER HACER Y, COMO CALIFICACION GARANTIZA EL INGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA O LA ACTUALIZACIÓN DEL REGISTRO SI YA SE TIENEN DERECHOS.

CNSC



Comisión Nacional del Servicio Civil

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD



Gracias.....