

	<h2>CIRCULAR INFORMATIVA</h2>	F-GARD-13 Versión: 03 Fecha: 2019/11/18
---	-----------------------------------	---

### CIRCULAR INFORMATIVA 202450004

14.

Medellín, 29 de enero de 2023

CIRCULAR INFORMATIVA BPP  
RAD N- 202450004  
Fecha 2024-01-30 11:11:11  
Remite: KATHERIN OSORIO  
Destinatario: SERVIDORES DE CARRE

**Para:** Servidores de carrera administrativa, evaluados y evaluadores.

**Asunto:** Lineamientos sobre EDL calificación definitiva anual 2023-2024 y concertación de compromisos 2024-2025.

Cordial saludo,

Dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 617 de 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”* emitido por la CNSC, el área de Gestion Humana se permite brindar las orientaciones para llevar a cabo las fases de:

- Evaluación parcial segundo (2) semestre.
- Calificación definitiva del periodo 2023-2024.
- Concertación de compromisos 2024-2025, a través de la cual se dará apertura al periodo de evaluación entrante.

Para llevar a cabo el correcto proceso de evaluación del desempeño laboral, es preciso que, tanto evaluadores como evaluados accedan al aplicativo EDL-APP a través del enlace: <https://edl.cnsc.gov.co>, ingresar usuario y contraseña, los cuales son número de cédula sin puntos ni espacios (a menos que la misma haya sido modificada), ten en cuenta:

Página 1 de 6

	<h2>CIRCULAR INFORMATIVA</h2>	F-GARD-13 Versión: 03 Fecha: 2019/11/15
---	-----------------------------------	---

- **Evaluación parcial del segundo (semestre 2023-2024).** Corresponde al período comprendido entre el primero (1) de agosto de 2023 y el treinta y uno (31) de enero de 2024. Esta evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento. **(Entre el 01 y el 21 de febrero de 2024).**
- **Calificación Definitiva 2023-2024.** Comprende el período entre el primero (1) de febrero de 2023 y el treinta y uno (31) de enero del 2024, y corresponde a la **sumatoria** de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales y las parciales eventuales cuando se hubieren presentado. La calificación definitiva deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período, quiere decir esto que, una vez efectuada la evaluación del segundo (2º) semestre 2022-2023, paso a seguir, se debe generar la calificación definitiva, a través de la cual el aplicativo EDL-APP consolida las evaluaciones realizadas durante todo el periodo evaluado 2023-2024.

**Aclaración para Evaluadores:** Los servidores evaluados que cuenten con evaluaciones parciales eventuales durante el **segundo (2º) semestre**, deben cerrar este periodo con una evaluación parcial eventual bajo el motivo “Lapso entre la última evaluación y el final del periodo”.

### Calificación de los compromisos funcionales.

- Para efectuar la calificación de los compromisos funcionales, el evaluador verificará las evidencias generadas y aportadas durante el período de evaluación por el evaluado.
- Estos compromisos, serán evaluados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1–100), indiferente del número de días evaluados.

### Calificación de los compromisos comportamentales.

La evaluación de compromisos comportamentales busca identificar los diferentes aspectos necesarios para garantizar que las competencias comportamentales seleccionadas han estado presentes en el evaluado en el ejercicio de sus funciones

Página 2 de 6

	<h2>CIRCULAR INFORMATIVA</h2>	F-GARD-13 Versión: 03 Fecha: 2019/11/15
---	-----------------------------------	---

e igualmente, si estas han aportado positivamente y/o exceden el logro de los compromisos laborales, tenga en cuenta:

- La evaluación de las conductas asociadas busca saber cuál ha sido la frecuencia, o qué tanto estas se han observado en el evaluado, y se realizará con la selección de una de las cuatro categorías posibles en cada conducta: **Nunca, algunas veces, frecuentemente o siempre.**
- La pregunta “*¿Estas conductas han aportado al logro de los compromisos laborales acordados?*” complementa la evaluación de la frecuencia de las conductas asociadas, y busca identificar si, además de la presentación de las conductas, estas han favorecido el logro de los compromisos laborales establecidos. Para esta pregunta se deberá seleccionar una de las siguientes opciones de respuesta: **Si, moderadamente o no**
- La pregunta “*¿Estas conductas le han permitido al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales acordados?*” busca indagar si las conductas asociadas no solo han aportado al logro de los compromisos laborales, sino que además los han excedido o han permitido un resultado superior al esperado. Para esta pregunta se deberá seleccionar una de las siguientes opciones de respuesta:

**Si.** Las conductas asociadas a la competencia han permitido superar los compromisos laborales establecidos.

**No.** Las conductas asociadas a la competencia NO han permitido superar los compromisos laborales establecidos, o, ni siquiera han alcanzado a cumplir con lo establecido en los mismos.

Como resultado de la valoración del componente comportamental, el aplicativo EDL-APP establece uno de los 4 niveles de desarrollo, así como el resultado numérico asociado con dicho nivel, tal y como se indica en la siguiente tabla:

	<b>CIRCULAR INFORMATIVA</b>	F-GARD-13 Versión: 03 Fecha: 2019/11/15
---	---------------------------------	---

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
BAJO	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.	4 a 6
ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7 a 9
ALTO	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.	10 a 12
MUY ALTO	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.	13 a 15

## CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS 2024-2025

¿Qué compromisos se deben concertar?

- **Compromisos Funcionales:** Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el periodo de evaluación respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación.
- **Compromisos Comportamentales:** Son las competencias comportamentales definidas por el evaluador y el evaluado. Estas pueden ser comunes a los servidores públicos y por nivel jerárquico, establecidas en el Decreto 815 de 2018.

 <p>BIBLIOTECA PÚBLICA PILOTO · 70 años ·</p>	<p><b>CIRCULAR INFORMATIVA</b></p>	<p>F-GARD-13 Versión: 03 Fecha: 2019/11/15</p>
--	------------------------------------	--

¿Cuántos compromisos funcionales y comportamentales se deben concertar?

- Para el periodo anual se concertarán máximo cinco (5) compromisos funcionales, indicando un peso porcentual a cada compromiso que sume un total de 100%.
- Cada compromiso funcional se construirá bajo la siguiente estructura: **Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad)**
- Se concertarán entre 3 y 5 compromisos comportamentales, seleccionados entre competencias comunes a todo servidor público y/o por nivel jerárquico, descritos en el Decreto 815 de 2018.

¿Cuál es la fecha para realizar la concertación de compromisos?

- De conformidad con lo establecido en el Acuerdo No. 617 de 2018, los compromisos deberán ser concertados dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del periodo de evaluación. **(Entre el 01 y el 21 de febrero de 2024)**

¿Quién puede realizar el procedimiento para concertar compromisos?

- El **evaluador** deberá registrar la concertación de compromisos en el aplicativo de evaluación EDL-APP, posteriormente, estos deben ser aprobados por el evaluado para que se surta el proceso de concertación de compromisos. El **evaluado** también cuenta con la posibilidad de proponer los compromisos a concertar en el aplicativo de evaluación, en cuyo caso, el evaluador deberá aprobarlos. Ambos casos se observan en el **procedimiento para concertar compromisos**.

En aras de dar claridad al anterior proceso, los invitamos a participar de la jornada virtual de capacitación que dictará la Comisión Nacional del Servicio Civil para los servidores públicos (evaluados y evaluadores); que se desarrollará el próximo 30 de enero de 2024 a las 10:00 a.m., a través del siguiente enlace de conexión: <https://rb.gy/dnlrob>.

	<b>CIRCULAR INFORMATIVA</b>	F-GARD-13 Versión: 03 Fecha: 2019/11/15
---	---------------------------------	---

De manera adicional, solicitamos que el PDF de la Calificación Definitiva 2023-2024, sea firmado por el evaluador y el evaluado y posteriormente remitido de manera digital a los correos [gestionhumana@bpp.gov.co](mailto:gestionhumana@bpp.gov.co) y [auxiliar.gestionhumana@bpp.gov.co](mailto:auxiliar.gestionhumana@bpp.gov.co).

Cualquier información adicional será apoyada por el proceso de Gestión Humana responsable de la implementación del EDL, los invitamos a que este proceso de haga de manera reflexiva, personal y consciente, en pro a la mejora continua.

Cordialmente,



**KATHERIN OSORIO BUSTAMANTE**

Profesional Especializado Gestion Humana

Proyectó: Katerinne Olaya Delgado - Contratista GGHH *Katerinne Olaya Delgado*

Revisó: Alexandra Parra Zapata – Subdirección Administrativa y Financiera *alexandrap*

Página 6 de 6