

PREGUNTAS FRECUENTES Y RESPUESTAS CON RELACIÓN A LA FIJACIÓN DE COMPROMISOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

1. ¿Qué norma se debe aplicar para la fijación de compromisos laborales y comportamentales para el período de evaluación comprendido entre el 1° de febrero de 2011 y el 31 de enero de 2012?

R/. Para las entidades que aún no cuenten con su sistema propio de evaluación, los compromisos deben ser fijados de conformidad con el Acuerdo 137 de 2010, que establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral.

El Acuerdo 137 de 2010 se encuentra publicado en la página de la CNSC www.cnsc.gov.co en el Link Evaluación del desempeño laboral / Normatividad vigente: http://www.cnsc.gov.co/docs/arc_50400.pdf

2. ¿Qué es un compromiso laboral?

R/. Los compromisos laborales son los productos, servicios o resultados que se esperan del evaluado dentro del periodo de evaluación, los cuales deben ser medibles, verificables y alcanzables con relación a las metas institucionales o de la dependencia.

3. ¿Qué es un compromiso comportamental?

R/. Es el acuerdo relacionado con las actitudes y comportamientos 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.

4. ¿Quiénes fijan los compromisos laborales y comportamentales?

R/. Los compromisos laborales y comportamentales se fijan de manera conjunta por el evaluado y evaluador.

5. ¿Es obligatoria la fijación de estos compromisos?

R/. De conformidad con el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, los responsables de evaluar deben hacerlo siguiendo las directrices y las etapas establecidas por la CNSC para este proceso. Esta obligación es indelegable.

El incumplimiento a este deber por el 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. ¿En qué momento se deben fijar los compromisos laborales y comportamentales?

R/. En período de prueba, los compromisos deben ser fijados dentro de los 10 días calendario siguientes a la posesión del servidor público.

En el período anual u ordinario, los compromisos deben ser fijados entre el 1° y el 15 de febrero de cada año.

7. ¿Qué número de compromisos laborales y comportamentales se pueden fijar?

R/. No existe un mínimo de compromisos laborales ya que su número depende de las metas de la entidad o de la dependencia. No obstante, se recomienda que en el período de prueba, en lo posible no se fijen más de 3 compromisos laborales y para el período anual u ordinario, se sugiere que no se fijen más de 6.

Con relación a los compromisos comportamentales, para el período de prueba y el anual, se recomienda fijar máximo 3 compromisos. En todo caso para el período anual, en el segundo semestre, se podrá adicionar el número si el evaluador lo estima necesario.

8. ¿Qué debemos tener en cuenta al momento de fijar los compromisos laborales?

R/. En la evaluación anual u ordinaria, para fijar los compromisos laborales, evaluador y evaluado deben conocer los planes institucionales (Estratégico, operativo), el propósito principal y las funciones del empleo.

Para el período de prueba se tendrá en cuenta el propósito principal del empleo y las funciones señaladas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- para el empleo al cual concursó.

9. Qué se debe tener en cuenta para la fijación de compromisos comportamentales?

R/. Los compromisos comportamentales se fijan a partir de las competencias definidas en el Decreto 2539 de 2005, las cuales pueden ser comunes a los servidores públicos o por nivel jerárquico. 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.

Estas competencias no tienen peso porcentual frente a la calificación definitiva, pero son la base para establecer los planes de mejoramiento individual.

Una vez la CNSC determine los estándares y parámetros, estos compromisos formarán parte de la calificación.

10. ¿Cómo se construyen los compromisos laborales?

R/. Para la fijación de compromisos laborales se recomienda que su redacción contenga al menos los siguientes elementos:

- Verbo: acción concreta
- 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.

11. ¿A qué tiempo deben fijarse los compromisos laborales?

R/. Los compromisos laborales pueden fijarse para ser desarrollados anual o semestralmente.

12. ¿Qué debe acompañar la fijación de compromisos laborales?

R/. Una vez fijado el compromiso laboral se deben establecer las evidencias, que se tendrán en cuenta como soporte para verificar el cumplimiento de cada uno de los compromisos.

13. ¿Cómo se cuantifican los compromisos laborales?

R/. A cada compromiso se le debe asignar un peso porcentual dependiendo de la complejidad e impacto de cada uno de ellos dentro de los objetivos institucionales o de la dependencia. La sumatoria del valor porcentual de todos los compromisos debe ser igual al 100%.

14. ¿Qué pasa cuando el evaluado no está de acuerdo con los compromisos fijados?

R/. Cuando el evaluado esté inconforme con los compromisos fijados, podrá presentar, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fijación de los mismos, una reclamación ante la Comisión de Personal, como única instancia.

En período de prueba, la Comisión de Personal tendrá un máximo de diez (10) días calendario para resolver la reclamación, a partir de su radicación.

Para el período anual u ordinario, la Comisión de Personal cuenta con 15 días calendario para decidir, contados a partir de la radicación de la reclamación.

15. ¿En esta etapa de fijación de compromisos, qué formularios se deben diligenciar?

R/. Evaluado y evaluador deben diligenciar los formatos correspondientes a:

- 1- Información general
- 2- Acuerdo de compromisos laborales
- 3- Acuerdo de compromisos comportamentales

16. ¿Se pueden modificar los compromisos laborales ya fijados?

R/. Los compromisos establecidos podrán modificarse o ajustarse únicamente en las siguientes situaciones:

1. Por cambios en planes, programas o proyectos de la institución o de la dependencia.
2. Por traslado o reubicación del empleado
3. Por encargo en otro nivel
4. Por cambio de evaluador
5. Por separación del cargo por más de 30 días

17. ¿Qué ocurre cuando no se fijan los compromisos laborales?

R/. Ante la ausencia de fijación de compromisos, la calificación definitiva tanto para el período de prueba como para el anual u ordinario, se entenderá en el puntaje mínimo satisfactorio.

18. ¿Los compromisos deben ser firmados por evaluado y evaluador?

R/. En todos los casos, los compromisos laborales y comportamentales deben ser firmados tanto por el evaluador como por el evaluado. En el evento en que el evaluado se rehúse a firmar, el evaluador deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo de la misma área a la que pertenece el evaluado, y si no lo hubiere a un servidor de una dependencia relacionada o cercana.

19. ¿Quién debe fijar los compromisos cuando el jefe inmediato sea de carrera o provisional?

R/. En el evento en que el jefe inmediato sea de carrera o provisional, se debe conformar de manera obligatoria comisión evaluadora con un funcionario de libre nombramiento y remoción, quienes actuarán como un solo evaluador. Esta comisión evaluadora fijará los compromisos con el evaluado.

Así mismo se precisa que los responsables de evaluar deben estar en nivel y grado igual o superior al del empleado a evaluar.

Cuando el jefe inmediato se encuentre en período de prueba, no podrá hacer parte de la Comisión Evaluadora.

Elaborado por: Claudia Lucia Ortiz/ Ludmila Flórez Malagón/ Clara Pardo/ Fridole Ballén Duque
Bogotá D.C. 15 de Febrero de 2011