

**CIRCULAR No. 014**

Bucaramanga, 01 de Julio de 2020

**DE:** Martha Yaneth Lancheros Gaona, Secretaria General

**PARA:** Dra. MIREYA FORERO BOLAÑOS, Subdirectora Administrativa y financiera  
 Ing. NELLY PATRICIA MARIN RODRÍGUEZ, Subdirectora (e) de Transporte  
 Arq. MAURICIO CARVAJAL ARAUJO, Asesor – Miembro Comisión Evaluadora  
 Arq. SANDRA CATALINA RODRIGUEZ ESPINEL, Subdirectora de Planeación e Infraestructura

**ASUNTO:** Directrices a los evaluadores con relación a la primera evaluación de desempeño laboral, parcial semestral año 2020

Con un cordial saludo y atendiendo el asunto de la referencia, a continuación, me permito solicitarles tener en cuenta la siguiente información:

Las 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
<b>BAJO</b>	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 especiales	4 a 6
<b>ACEPTABLE</b>	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
NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS NUMÉRICOS
<b>ALTO</b>	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención	10 a 12

	de las metas y logros esperados	
<b>MUY ALTO</b>	El nivel 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

La primera evaluación parcial semestral de desempeño laboral del año 2020, que corresponde al periodo comprendido entre el primero (1°) de febrero de 2020 al treinta y uno (31) de julio del año en curso, debe producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho periodo, es decir del 1 al 25 de agosto de 2020.

La calificación se hará previa verificación del avance de los compromisos laborales y el desarrollo de las competencias comportamentales, con base en el portafolio de evidencias y el seguimiento efectuado.

Se aplicarán las disposiciones del ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018. Lo anterior con el propósito de verificar, valorar y calificar el desempeño de los servidores que laboran en el Área Metropolitana de Bucaramanga.

Es de recordar que:

1. La escala de calificación está separada en 3 niveles, Sobresaliente que es mayor o igual al 90%, Satisfactorio mayor a 65% y menor a 90% y el No Satisfactorio menor o igual a 65%.
2. Los compromisos funcionales tienen un valor del 85% y los compromisos comportamentales del 15%.
3. Las evidencias se deben consignar en el instrumento dispuesto por la CNSC y cualquier elemento objetivo podría constituirse como evidencia frente al cumplimiento de los compromisos laborales.

Una vez realizada la evaluación, se deberá remitir el soporte a la Secretaría General, área de Talento Humano, a más tardar el día martes 25 de agosto de 2020.

Cordialmente,



**MARTHA YANETH LANCHEROS GAONA**  
Secretaría General