

## MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO

### JUSTIFICACIÓN MODIFICACIÓN SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

#### INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo desarrolló su Sistema Propio de Evaluación de Desempeño Laboral y lo presentó para aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil. En consecuencia de lo anterior, dicha comisión mediante Resolución N° 2018010001235 del 12 de enero de 2018, aprobó el sistema propio de evaluación del desempeño laboral del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Para su implementación, el MinCIT, a través de la Resolución N°0236 del 31 de enero de 2018, adoptó el sistema propio de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba, en provisionalidad y, de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública, el cual entró a regir el 1 de febrero de 2018.

Es la primera vez que la entidad cuenta con un aplicativo electrónico por medio del cual se realizó el proceso de la evaluación del desempeño laboral, con el fin de agilizar, optimizar y eliminar el uso del papel; además, es la primera vez que los servidores del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo son evaluados en sus competencias comportamentales conforme a lo establecido en el Decreto 815 del 2018.

El documento está estructurado en primer lugar por la metodología empleada para identificar los aspectos a mejorar, en segundo lugar se desarrolla cada uno de los aspectos a mejorar, asociados con las justificaciones que las motivan, y finalmente se exponen las ventajas identificadas del sistema propuesto.

#### 1. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA IDENTIFICACIÓN DE LOS ASPECTOS A MODIFICAR

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo adelantó en el presente año tres (3) mesas técnicas de trabajo los días 5, 9 de abril y 30 de mayo de 2019, en las que participaron varios funcionarios de diferentes dependencias, generando así un espacio para la construcción y el mejoramiento conjunto del sistema propio de evaluación del desempeño. Producto de dichas mesas de trabajo, se presentan las siguientes modificaciones al sistema propio de evaluación del desempeño laboral, con el fin de que sean revisadas y aprobadas por la CNSC y sean aplicadas en el periodo ordinario siguiente a la evaluación, es decir, del 1° de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021.

De acuerdo con las conclusiones de las mesas de trabajo contenidas en la ayuda de memoria elaborada se propuso como ajuste del sistema propio de evaluación:

- Eliminar el componente denominado “evaluación de la gestión por dependencias” que realiza anualmente la Oficina de Control Interno, que corresponde al 10% de la evaluación.
- Como consecuencia de la anterior eliminación, modificar los Porcentajes de los Componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral para periodo anual ordinario, quedando así:

Valoración de los Acuerdos Funcionales: **90%**

Valoración de las Competencias Comportamentales: **10%**

- Modificación de los rangos de frecuencia y calificación de las Competencias Comportamentales.
- Modificación en la conformación de las Comisiones Evaluadoras.

De otra parte, revisado el marco legal vigente, se encontró que de conformidad con lo establecido en la Ley 1960 de 2019 que modificó el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, debe ajustarse los usos de la evaluación del desempeño para el nivel satisfactorio respecto del trámite de los encargos teniendo en cuenta que el mismo ya no es una facultad discrecional del nominador.

Finalmente, se tuvieron en cuenta los resultados del informe de evaluación del desempeño laboral de la vigencia 2018 – 2019 que correspondieron al primer año de implementación del sistema propio de evaluación del desempeño laboral, mediante el uso de un aplicativo virtual.

## 2. ASPECTOS A MODIFICAR DEL SISTEMA PROPIO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL - MINCIT

### 2.1. ELIMINACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS Y MODIFICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

En la actualidad, los porcentajes de los componentes del sistema propio de evaluación de desempeño laboral están distribuidos conforme a la tabla 1; sin embargo, a partir de las mesas técnicas de trabajo se concluyó que la Evaluación de la Gestión por Dependencias debe eliminarse, pues se consideró un criterio inadecuado para la evaluación.

**Tabla 1 RESOLUCIÓN N° 0236 DEL 31 DE ENERO DE 2018 – PORCENTAJES DE COMPONENTES**

PERIODO ANUAL ORDINARIO	
Acuerdos Funcionales	70%
Competencias Comportamentales	20%
Evaluación de la Gestión por Dependencias	10%
Total	100%

En esencia, la Evaluación de Gestión por Dependencias es un procedimiento realizado anualmente por la Oficina de Control Interno, por medio de la cual se verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las dependencias o procesos de la Entidad. Adicionalmente, esta evaluación se define como fuente objetiva de información respecto al cumplimiento de las metas establecidas.

Si bien el artículo 39 de la ley 909 establece como obligación del jefe de control interno la remisión de la evaluación de gestión de cada una de las dependencias, ellas constituyen un criterio para tener en cuenta, pero no deben ser incluidos como un componente específico, toda vez que no reflejan el cumplimiento de los acuerdos funcionales de todas las personas que hacen parte de una dependencia, ejemplo de ello es el caso de los acuerdos funcionales del proceso de nómina que no tienen una meta establecida por hacer parte de un proceso recurrente, acuerdos funcionales del seguimiento a la gestión de calidad, acuerdos funcionales de procesos de depuración de deudas, entre otros.

Teniendo en cuenta que cada servidor del MinCIT es una pieza fundamental para la generación de valor estratégico por la elevada especialización del trabajo, la literatura indica que es deseable migrar a un sistema de tipo 'relacional'; en concreto, se debería eliminar la evaluación de gestión por dependencias para dejar de lado el actual sistema 'transaccional' de recursos humanos y evaluación del desempeño<sup>1</sup>, para pasar a un sistema de tipo 'relacional' que priorice el quehacer y los conocimientos individualizados de los servidores, es decir, una evaluación del desempeño que priorice lo que le compete a cada funcionario público (acuerdos funcionales y competencias comportamentales), pues el valor estratégico reside en el desempeño individual de cada funcionario y no en un criterio externo que procure evaluar

<sup>1</sup> Sistema que espera de los funcionarios públicos un aporte directo a los objetivos y metas institucionales de sus respectivas dependencias.

el aporte directo del servidor a objetivos y metas institucionales de un orden superior (evaluación de gestión por dependencias).

En consecuencia, la eliminación de la Evaluación de Gestión por Dependencias trae consigo la necesidad de redistribuir los porcentajes de los componentes restantes de la evaluación como se aprecia en la Tabla 2.

**Tabla 2 PROPUESTA MODIFICATORIA – PORCENTAJES DE COMPONENTES PARA EL PERIODO ANUAL ORDINARIO:**

PERIODO ANUAL ORDINARIO	
Acuerdos Funcionales	90%
Competencias Comportamentales	10%
Total	100%

Elevar a 90% los acuerdos funcionales y reducir a 10% las competencias comportamentales son el resultado de los siguientes análisis:

- A partir de las estadísticas obtenidas de la aplicación del sistema propio de evaluación del desempeño, el 28% de los funcionarios públicos concertó la competencia comportamental común “orientación a resultados”; en consecuencia, se concluye que lo que se prioriza en los funcionarios públicos del MinCIT es el logro de resultados, lo cual está íntimamente asociado con el logro de los acuerdos funcionales. De igual manera se destaca que, dentro del variado portafolio de conductas a concertar, *“Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad”* predominó en los servidores con el 9% de participación en la población total, esto es, una clara muestra de que el logro de los resultados y el cumplimiento de los acuerdos funcionales prevalece inclusive en las competencias comportamentales comunes.
- Por otra parte, en las competencias comportamentales jerárquicas también se evidencia la priorización de los acuerdos funcionales, pues el 38,59% de los servidores del nivel asesor concertó “confiabilidad técnica”, el 29,88% de profesionales concertó “aporte técnico profesional”, el 37,19% de técnicos concertó “confiabilidad técnica” y el 41,9% de servidores del nivel asistencial concertó “manejo de la información”.

En pocas palabras, se eleva a 90% los acuerdos funcionales por la enorme importancia que se les adjudica en la concertación de competencias comportamentales, y por la misma razón se reduce a 10% el peso de las competencias comportamentales.

**Tabla 3 RESOLUCIÓN N° 0236 DEL 31 DE ENERO DE 2018 – PORCENTAJES DE COMPONENTES PARA EL PERIODO EXTRAORDINARIO**

PERIODO EXTRAORDINARIO	
Acuerdos Funcionales	85%
Competencias Comportamentales	15%
Total	100%

**Tabla 4 PROPUESTA MODIFICATORIA – PORCENTAJES DE COMPONENTES PARA EL PERIODO EXTRAORDINARIO:**

PERIODO EXTRAORDINARIO	
Acuerdos Funcionales	90%
Competencias Comportamentales	10%
Total	100%

En cuanto a los porcentajes de los componentes de la evaluación para el periodo extraordinario, la modificación de estos se justifica por las mismas razones de la modificación a los porcentajes del periodo anual ordinario, esto es, la evidente priorización del componente funcional en la concertación de las competencias comportamentales.

En específico, los porcentajes de participación se configuran de igual manera al periodo anual ordinario (90% acuerdos funcionales y 10% competencias comportamentales) porque no existe ningún criterio que haga explícitas las diferencias entre la evaluación por el periodo anual ordinario y extraordinario, respecto a la importancia relativa de los acuerdos funcionales o competencias comportamentales, dando lugar a que se pueda unificar la primera y segunda propuesta modificatoria como se muestra en la Tabla 5.

**Tabla 5 PROPUESTA MODIFICATORIA UNIFICADA – PORCENTAJES DE COMPONENTES PERIODO ANUAL ORDINARIO Y EXTRAORDINARIO:**

PERIODO ANUAL ORDINARIO Y EXTRAORDINARIO	
Acuerdos Funcionales	90%

Competencias Comportamentales	10%
Total	100%

De igual modo, la modificación de los porcentajes en el periodo de prueba (véase Tabla 7), se justifica por las mismas razones de la modificación a los porcentajes del periodo anual ordinario, esto es, la evidente priorización de los acuerdos funcionales en la concertación de los compromisos comportamentales.

**Tabla 6 RESOLUCIÓN N° 0236 DEL 31 DE ENERO DE 2018 – PORCENTAJES DE COMPONENTES EN EL PERIODO DE PRUEBA**

PERIODO DE PRUEBA	
Acuerdos Funcionales	85%
Competencias Comportamentales	15%
Total	100%

**Tabla 7 PROPUESTA MODIFICATORIA – PORCENTAJES DE COMPONENTES EN EL PERIODO DE PRUEBA:**

PERIODO DE PRUEBA	
Acuerdos Funcionales	90%
Competencias Comportamentales	10%
Total	100%

**PARÁGRAFO TRANSITORIO:** Los pesos porcentuales previstos para el periodo de prueba se mantendrán (Tabla 6) para las personas que ingresen en virtud de la convocatoria 428 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Culinada la vigencia de las listas de elegibles, la evaluación en el periodo de prueba tendrá los mismos porcentajes de la evaluación del periodo ordinario y extraordinario.(Tabla 7)

En específico, los porcentajes de participación se configuran de igual manera al periodo anual ordinario y extraordinario (90% acuerdos funcionales y 10% competencias comportamentales) porque no existe ningún criterio que haga explicitas las diferencias entre la evaluación en el periodo anual ordinario y periodo de prueba, respecto a la importancia relativa de los acuerdos funcionales o competencias comportamentales, dando lugar a que se pueda unificar la primera, segunda y tercera propuesta modificatoria del siguiente modo:

**Tabla 8 PROPUESTA MODIFICATORIA UNIFICADA – PORCENTAJES DE COMPONENTES PERIODO ANUAL ORDINARIO, EXTRAORDINARIO Y PERIODO DE PRUEBA:**

PERIODO ANUAL ORDINARIO, EXTRAORDINARIO Y PERIODO DE PRUEBA	
Acuerdos Funcionales	90%
Competencias Comportamentales	10%
Total	100%

Adicionalmente, con el ánimo de calificar equitativamente a todos los funcionarios que por virtud de la convocatoria 428 del 2016 ingresaron o estarán próximos a ingresar al MinCIT, se generó el párrafo anteriormente dispuesto, pues muchos funcionarios ya superaron el periodo de prueba bajo los porcentajes dispuestos en la Resolución N° 0236 del 31 de enero de 2018 (véase de Tabla 6) y lo justo sería continuar con los mismos porcentajes de calificación para los restantes nuevos funcionarios de la misma convocatoria 428 del 2016.

## 2.2. MODIFICACIÓN DE LOS RANGOS DE FRECUENCIA Y CALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

En virtud de la Resolución N° 0236 del 31 de enero de 2018, el MinCIT aplicó 4 niveles de frecuencia para calificar competencias comportamentales: permanente, frecuente, ocasional y nunca, cada uno asociado a un valor cuantitativo (véase Tabla 9); sin embargo, fruto de las ya mencionadas mesas técnica de trabajo surgió la propuesta de modificar estos rangos de frecuencia por los estipulados en la Tabla 10.

**Tabla 9 RESOLUCIÓN N° 0236 DEL 31 DE ENERO DE 2018 – RANGOS DE FRECUENCIA PARA CALIFICAR COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**

FRECUENCIA	RANGO DE CALIFICACIÓN
Permanente	10
Frecuente	7
Ocasional	4
Nunca	1

**Tabla 10 PROPUESTA MODIFICATORIA - RANGOS DE FRECUENCIA PARA CALIFICAR COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**

FRECUENCIA	RANGO DE CALIFICACIÓN
Permanente	10
Frecuente	6

Algunas veces	2
---------------	---

La eliminación del rango de frecuencia “nunca” en la escala de evaluación de las competencias comportamentales es el resultado de asumir que el comportamiento es connatural al ser humano, es decir, el ser humano de una u otra manera tenderá a reflejar en mayor o menor medida un tipo de comportamiento específico, por lo que la ausencia de comportamiento, que se adjudica al rango de frecuencia “nunca” con un (1) punto, es una categoría utópica en la evaluación del desempeño.

La experiencia del sistema propio de evaluación del desempeño para el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019, da evidencia del desacierto del rango de frecuencia “nunca” en la escala de evaluación, pues en ningún caso se generó una calificación inferior a cuatro (4), que corresponde al nivel ocasional, en las competencias comportamentales comunes o jerárquicas (véase Tabla 11).

**Tabla 11 CANTIDAD DE FUNCIONARIOS QUE OBTUVIERON CALIFICACIONES DE 1, 4 Y 7 PUNTOS EN LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES Y JERÁRQUICAS**

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	CALIFICACIÓN DE 1 (NUNCA)	CALIFICACIÓN DE 4 (OCASIONAL)	CALIFICACIÓN DE 7 (FRECUENTE)
COMUNES	0	4	47
JERÁRQUICAS	0	14	83
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>130</b>

La base teórica del error de tendencia central en la evaluación del desempeño justifica la reducción de rangos de frecuencia eliminando el criterio “nunca”, pues este error explica que los evaluadores tienden a no otorgar calificaciones extremas como lo son un “siempre” o “nunca”, inclinándose por rangos intermedios; en este orden de ideas, acotar la escala de evaluación a tres (3) rangos de frecuencia, evitando conceptos extremos como “nunca”, permite reducir en los evaluadores el error de tendencia central y generar calificaciones más objetivas y veraces.

En términos técnicos, la modificación obedece a migrar de una escala gráfica de calificación a una escala de estándares mixtos, la cual es una variante simplificada con menos rangos de frecuencia, donde las opciones se limitan a un rango promedio (frecuente), superior al promedio (permanente) o inferior al promedio (algunas veces) sin emplear conceptos extremos como lo son “nunca” y “siempre”; en este sentido, además de reducir en los evaluadores el error de tendencia central, la escala de estándares mixtos se caracteriza por presentar valores semejantes, en términos de costo de eficiencia, validez y

fiabilidad, si se le compara a la escala gráfica de calificación que se venía trabajando (véase Tabla 9), esto es, un sistema variante que no reduce sus atributos por su simplificación.

Por otra parte, en las mesas técnicas de trabajo surgieron testimonios que daban cuenta de un problema generalizado para evaluar las competencias comportamentales, puntualmente, la cercanía semántica entre el concepto “ocasional” y “frecuente” ocasionó varias confusiones entre los evaluadores; en consecuencia, fue necesario tomar la medida de reemplazar el concepto “ocasional” por el de “algunas veces”, pues este refleja en mayor medida la distancia y diferencia semántica entre rangos de frecuencia. Dicho lo anterior, los rangos de frecuencia propuestos se definirán de la siguiente forma:

- **Permanente:** El empleado público cumplió en su totalidad, con las competencias comportamentales pactadas, de manera constante y demostrando con suficiencia el desarrollo de las conductas asociadas.
- **Frecuente:** El empleado público cumplió de manera recurrente la competencia comportamental pactada y demostró una capacidad laboral para atender los asuntos relacionados con las conductas asociadas.
- **Algunas veces:** El empleado público cumplió de manera parcial con las competencias comportamentales pactadas y no demostró con suficiencia la capacidad laboral para atender los asuntos relacionados con las conductas asociadas.

Adicionalmente, la variable cuantitativa propuesta y asociada a los rangos de frecuencia se subordina a razones de distribución, esto es, la de rangos de frecuencia cuantitativamente equivalentes entre sí, pues a partir del rango promedio (frecuente) la razón de cambio es de 4 puntos, es decir, +4 puntos entre “frecuente” - “permanente” y -4 puntos entre “frecuente” – “algunas veces”.

### 2.3. REEMPLAZO DE LAS ACTUALES COMISIONES EVALUADORAS

La propuesta consiste en reemplazar y modificar el alcance de las 13 comisiones evaluadoras previstas en la Resolución N° 0236 del 31 de enero de 2018 en los casos donde el evaluado ostenta un grado superior a su jefe inmediato, en este caso el evaluador será el servidor público de libre nombramiento y remoción que ejerce como jefe del área o de la dependencia. Cabe mencionar que la estructura organizacional de Ministerio garantiza que los jefes de las dependencias sean funcionarios de libre nombramiento y remoción, pues las oficinas, despachos, direcciones y subdirecciones del MinCIT siempre estarán encabezadas por un funcionario de este tipo de nombramiento.

La propuesta es una medida necesaria toda vez que la comisiones evaluadoras previstas en la Resolución n° 0236 del 31 de enero de 2018 no han resultado como un mecanismo practico y eficaz, ameritando el

funcionamiento de un único evaluador como una medida que permita minimizar procedimientos y la participación de intermediarios.

De acuerdo con lo anterior, es necesario señalar que durante los años 2018 - 2019, periodo en el cual se le ha dado aplicación al Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral soportado en la Resolución N° 0236 del 31 de enero de 2018, se han elaborado cinco (5) Resoluciones referentes a la conformación de Comisiones Evaluadoras:

- Resolución N° 1931 del 1 de octubre de 2018
- Resolución N° 0084 del 16 de enero de 2019
- Resolución N° 0516 del 1 de abril de 2019
- Resolución N° 1617 del 4 de septiembre de 2019
- Resolución N° 1947 del 19 de octubre de 2019

El elevado número de actos administrativos da evidencia del abuso de procedimientos y la cantidad de intermediarios que ralentizan y alientan la ineficiencia del proceso.

Asimismo, para la Resolución N° 1947 del 19 de octubre de 2019, se contabilizan un aproximado de 13 Comisiones Evaluadoras, lo que es un numero bastante amplio si se tienen en cuenta la cantidad de intermediarios.

El procedimiento regular de la evaluación del desempeño laboral, según la Resolución 0236 del 31 de enero de 2018, señala que el jefe inmediato de un evaluado hará las veces de evaluador cuando ostente un grado superior a este; no obstante, cuando el jefe inmediato de un evaluado ostente un grado inferior a este, la propuesta modificatoria indica que el rol de evaluador recaerá sobre el servidor público de libre nombramiento y remoción jefe de la dependencia que reemplazará las comisiones evaluadoras

Cabe mencionar que el funcionario de libre nombramiento y remoción, jefe de la dependencia, que reemplazará las Comisiones Evaluadoras, aplicará como evaluador en los casos de jefes inmediatos de carrera administrativa, de este modo, a continuación se presenta el estimado de evaluadores en carrera administrativa con el que cuenta actualmente el MinCIT:

**Tabla 12 ESTIMADO DE EVALUADORES EN CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.**

TIPO DE NOMBRAMIENTO DE EVALUADORES	CANTIDAD
-------------------------------------	----------

CARRERA ADMINISTRATIVA	21
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	31

Si bien la conformación de las Comisiones Evaluadoras bajo el parámetro de: un empleado público de carrera administrativa, en periodo de prueba o nombrado en provisionalidad, y un empleado público de libre, nombramiento y remoción, puede justificarse bajo la consideración de que el criterio con el que se evalué no radique únicamente en un evaluador, sino en dos evaluadores, es necesario aclarar que el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral se rige bajo el principio de objetividad<sup>2</sup>, el cual asegura que la calificación generada por una Comisión Evaluadora sea objetivamente semejante a la generada por el servidor de libre nombramiento y remoción que la reemplazará.

Es preciso señalar que reemplazar las Comisiones Evaluadoras por la designación de un único empleado público de libre nombramiento y remoción como evaluador, no va en contravía a lo dispuesto en el Artículo 39 de la ley 909 de 2004, pues en todo caso la presente propuesta acarrea conservar como evaluador a un empleado público de Libre Nombramiento y Remoción como lo señala la normatividad. Lo anterior con el fin dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Así mismo, conviene mencionar que las Comisiones Evaluadoras continuaran funcionando para los casos de impedimentos y recusaciones.

### 3. VENTAJAS DEL SISTEMA PROPUESTO

#### 3.1. ELIMINACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS Y MODIFICACIÓN DE LOS PORCENTAJES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Eliminar la Evaluación de la Gestión por Dependencias permite que la evaluación del desempeño laboral se constituya únicamente por las realizaciones individuales de cada servidor, pues asignar una calificación fruto del cumplimiento de metas institucionales muchas veces es un error cuando no todos

<sup>2</sup> “Valoración de la información a partir de hechos verificables, concretos, libres de prejuicios e intereses personales”.

los acuerdos funcionales de un servidor están alineados al cumplimiento de las metas institucionales de la dependencia a que corresponda.

Por su parte, modificar los porcentajes de la evaluación a 90% acuerdos funcionales y 10% competencias comportamentales, asegura que en la entidad se evalué en mayor medida el componente que claramente se priorizo: acuerdos funcionales, pues inclusive, las concertaciones de los compromisos comportamentales comunes y jerárquicos tendieron a elementos íntimamente asociados al cumplimiento de los acuerdos funcionales.

Adicionalmente, establecer un estándar unificado de los porcentajes de los componentes de la evaluación para el periodo de prueba, ordinario y extraordinario, es una medida equitativa, ya que cualquier modalidad de la evaluación del desempeño que se presente será medida bajo los mismos parámetros, pues no existe ningún criterio que justifique el emplear porcentajes particularizados según corresponda la modalidad de la evaluación.

### **3.2. MODIFICACIÓN DE LOS RANGOS DE FRECUENCIA Y CALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**

La propuesta de rangos de frecuencia consiste en una variante simplificada (escala de estándares mixtos) del sistema que se venía trabajando (escala gráfica de calificación), la cual logra conservar los mismos valores en términos de costo de eficiencia, validez y fiabilidad. Esta variante simplificada no emplea conceptos extremos como lo pueden ser “nunca” o “siempre”, de modo que minimiza el denominado error de tendencia central<sup>3</sup> y contribuye a la generación de calificaciones más objetivas y veraces.

Simplificar los rangos de frecuencia pone a disposición del evaluador una herramienta más adecuada, pues la exclusión del rango “nunca”, el cual no fue seleccionado en ninguna circunstancia de la evaluación (véase Tabla 11), es una reducción de elementos distractores que pueden entorpecer el proceso de evaluación y generar errores como el error de tendencia central.

Por otra parte, reemplazar el concepto “ocasional” por el de “algunas veces” evitaría que los evaluadores caigan en confusiones semánticas, pues la distancia semántica entre el término “algunas veces” y “frecuente” es más amplia que la del término “ocasional” y “frecuente”.

### **3.3. ELIMINACIÓN Y REEMPLAZO DE LAS ACTUALES COMISIONES EVALUADORAS**

---

<sup>3</sup> Consiste en otorgar calificaciones en rangos intermedios, toda vez que se tratan de evitar calificaciones extremas.

Eliminar las actuales comisiones evaluadoras y reemplazarlas por un único evaluador de libre nombramiento y remoción es una medida que responde, principalmente, a fines prácticos, pues el dinámico movimiento de personal que se presenta en la entidad exige que se simplifique el procedimiento y se minimicen los intermediarios del mismo para mejorar la eficiencia del mismo.

### 3.4. TRAZABILIDAD DE LA INFORMACIÓN

El sistema propuesto permite dar seguimiento a toda la información fruto de las interacciones de los usuarios, esto es, el reconocimiento de qué procedimiento se llevó a cabo en el sistema, la identificación de quién interactuó en el sistema, el rastreo de cuándo se llevan a cabo las interacciones, que se alinean a las temporalidades de cada etapa de la evaluación del desempeño laboral, y el cómo se llevó a cabo la interacción. En adición, la trazabilidad de la información del proceso de evaluación concluye en las respectivas notificaciones de las evaluaciones a los usuarios que correspondan.

#### Ilustración 1 INTERFAZ DE CONTROL DE EVALUACIONES – PLATAFORMA EDL

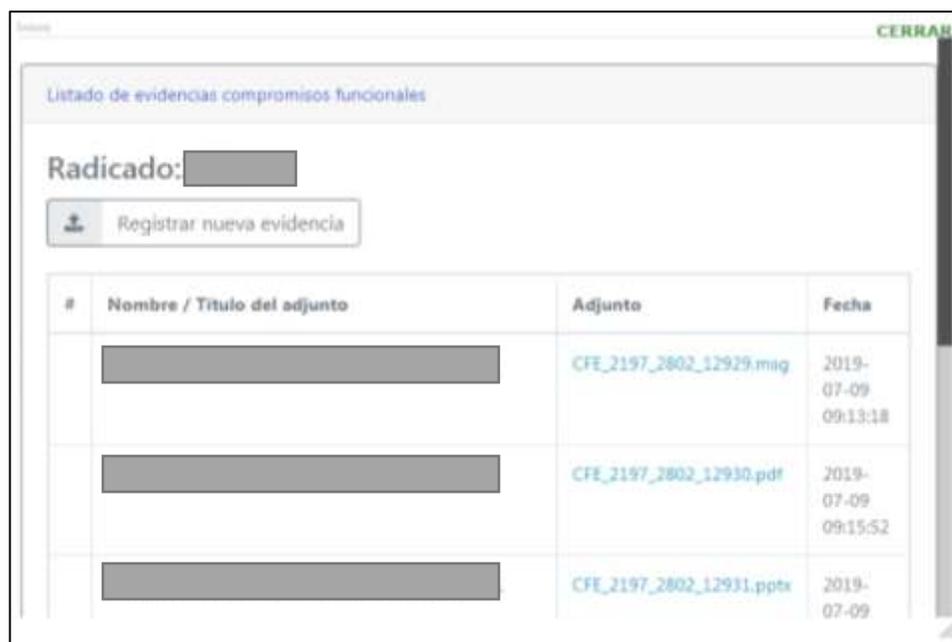
Email Not Cierre	Fecha Not Cierre	Radicado	Evaluado	Evaluador	Vigencia	Periodo	Fch Creacion	Estado
██████████@mincit.gov.co	13/08/2019	1000	██████████ ██████████ ██████████ ██████████	██████████ ██████████ ██████████ ██████████	2018	EVALUACION POR EL PERIODO ORDINARIO	8/08/2018	Cerrada
██████████@mincit.gov.co	14/02/2019	1001	██████████ ██████████ ██████████ ██████████	██████████ ██████████ ██████████ ██████████	2018	EVALUACION POR EL PERIODO ORDINARIO	30/08/2018	Cerrada

De la ilustración 1 de la plataforma del sistema propio de evaluación del desempeño laboral, se evidencian campos tales como la fecha de creación o cierre de una evaluación, los usuarios que intervinieron y el tipo de proceso (evaluación), es decir, información de cuándo, quién y qué.

### 3.5. REPOSITORIO DE EVIDENCIAS

El sistema cuenta con un portafolio individualizado de evidencias que contribuye al almacenamiento de las mismas, a su organización para facilitar el control de cargue del material a evidenciar y el proceso de calificación, y a mantener y disponer de esta información cuando se requiera (véase Ilustración 2). Cabe mencionar que el portafolio de evidencias da cumplimiento al principio de objetividad de la evaluación, pues en este reside la certeza de que lo que se califica corresponde al material cargado.

**Ilustración 2 INTERFAZ DEL PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS – PLATAFORMA EDL**

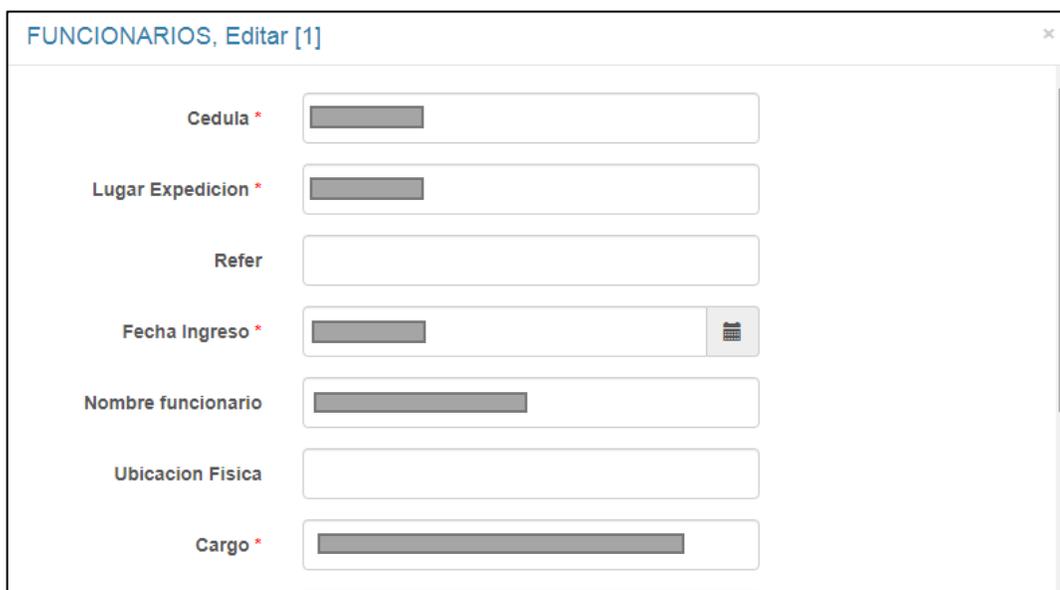


#	Nombre / Título del adjunto	Adjunto	Fecha
		CFE_2197_2802_12929.mig	2019-07-09 09:13:18
		CFE_2197_2802_12930.pdf	2019-07-09 09:15:52
		CFE_2197_2802_12931.pptx	2019-07-09

### 3.6. OPORTUNIDAD EN EL SEGUIMIENTO

El sistema tiene la capacidad facilita el seguimiento oportuno y en tiempo real de todos los requerimientos a que haya lugar, por ejemplo, solicitudes de datos específicos para dar solución a conflictos generados por la evaluación o requerimientos para ajustar errores de la evaluación en la plataforma dispuesta.

**Ilustración 3 INTERFAZ DE EDICIÓN DE USUARIOS – PLATAFORMA EDL**



En la ilustración 2 de la plataforma del sistema propio de evaluación del desempeño laboral, se evidencian campos de información personal que pueden ser editados oportunamente según se requiera, por ejemplo, errores en la digitalización de una cedula, cambio de cargo de un funcionario, etc.

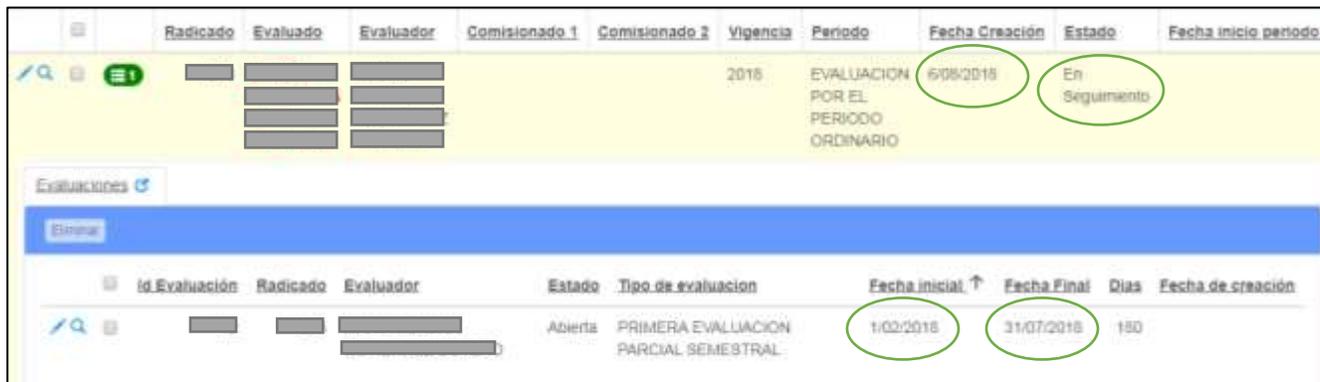
### 3.7. REDUCCIÓN EN EL USO DE PAPEL

Si bien el sistema no reduce en su totalidad el uso del papel, si disminuye el uso del mismo considerablemente, ya que el material físico se requiere, únicamente, para depositar la información condensada de la evaluación, pues la plataforma soporta toda la información de la evaluación al detalle.

### 3.8. PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LOS USUARIOS

Puesto que para avanzar en cada una de las etapas de la evaluación del desempeño laboral se han dispuesto requisitos de participación para evaluador y evaluado, es decir, se han convenido responsabilidades y tareas puntuales a cada usuario, el sistema se constituye como un facilitador de la participación activa de ambas partes, la cual puede evidenciarse mediante la trazabilidad de la información generada, esto es, el identificar quién interactuó, cuándo lo hizo y qué tarea en concreto llevó a cabo para avanzar en el proceso de evaluación.

#### Ilustración 4 INTERFAZ DE REVISIÓN DE EVALUACIONES – PLATAFORMA EDL



Radicado	Evaluado	Evaluador	Comisionado 1	Comisionado 2	Vigencia	Periodo	Fecha Creación	Estado	Fecha inicio periodo
					2018	EVALUACION POR EL PERIODO ORDINARIO	6/08/2018	En Seguimiento	

Id Evaluación	Radicado	Evaluador	Estado	Tipo de evaluación	Fecha inicial	Fecha Final	Dias	Fecha de creación
			Abierta	PRIMERA EVALUACION PARCIAL SEMESTRAL	1/02/2018	31/07/2018	180	

**Ilustración 5 INTERFAZ DE ADMINISTRACIÓN DE USUARIOS – PLATAFORMA EDL**



#	Nombre	Apellido	Ubicación	Fecha de creación
9			BOGOTA	12/02/2003
10			SAN GIL	1/02/2018

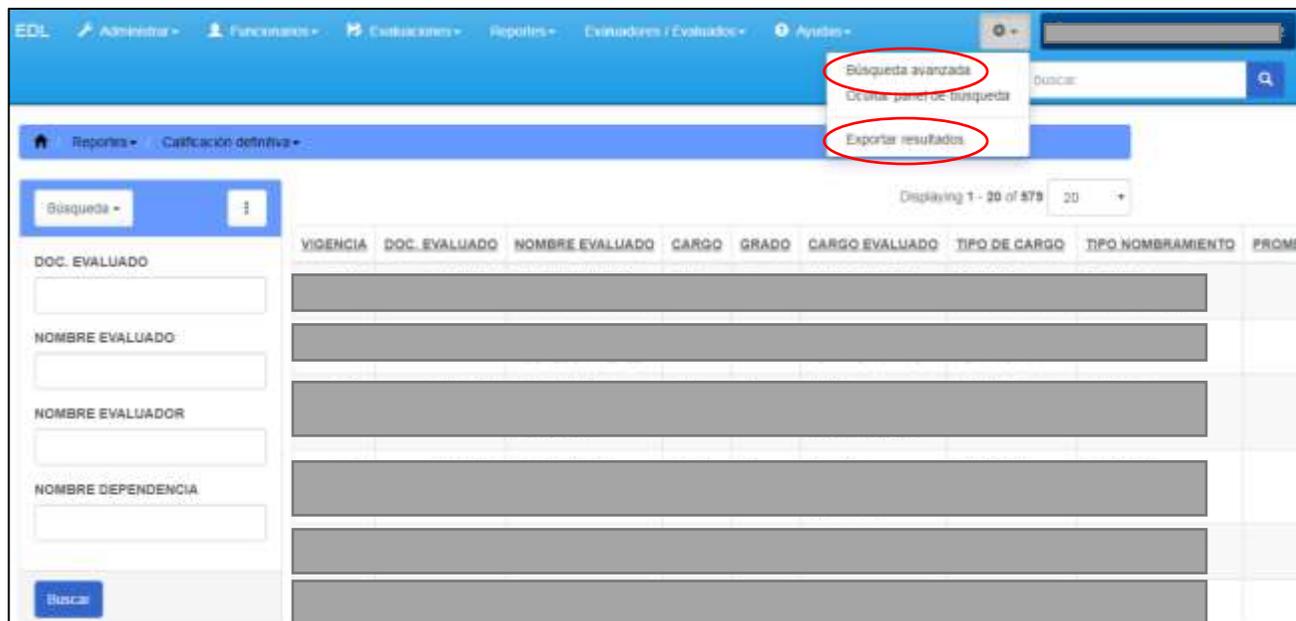
# Concertaciones	Vigencia	Tipo Evaluación
1	2018	EVALUACION POR EL PERIODO ORDINARIO
2	2019	EVALUACION POR EL PERIODO ORDINARIO

En la ilustración 4 de la plataforma del sistema propio de evaluación del desempeño laboral, se evidencian campos de información que dan cuenta de fechas, usuarios y el estado u etapas en que se encuentra cada evaluación, por ejemplo, "abierta" o "en seguimiento". Por otra parte, la ilustración 5 da cuenta detalladamente de la etapa en que se encuentra cada usuario mediante iconos como los señalados.

### 3.9. ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

La plataforma tiene la capacidad de organizar en un sinnúmero de formas los datos almacenados en esta, lo cual permite procesar con mayor profundidad los datos en bruto para generar información significativa, realizar procedimientos de minería de datos para identificar patrones, llevar a cabo análisis comparativos entre periodos, etc.

### Ilustración 6 INTERFAZ DE REPORTES – PLATAFORMA EDL



En la ilustración 6 de la plataforma del sistema propio de evaluación del desempeño laboral, se evidencia una interfaz tipo base de datos donde se compila la información de la calificación definitiva de la evaluación, en el costado izquierdo está dispuesta una tabla de búsqueda con la capacidad de filtrar información por el criterio que se requiera, y en la parte superior están dispuestas algunas opciones para profundizar en la búsqueda o exportar la base de datos generada para procesarla en otros aplicativos.