



EDL

LINEAMIENTOS

Para la **construcción de compromisos laborales** en
el marco de la evaluación del desempeño laboral en las

EMPRESAS SOCIALES DEL ESTADO (ESE) EN COLOMBIA

■ SISTEMA TIPO DE EDL - ACUERDO 617 DE 2018



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Sixta Zúñiga Lindao

Presidente

Mauricio Liévano Bernal

Comisionado

Mónica María Moreno Bareño

Comisionada

Producción del contenido

Edna Patricia Ortega Cordero

Julián Andrés Flórez Saldarriaga

Laura Catalina Cortes Romero

Ramiro Alonso Muñoz Saldarriaga

Colaboradores y autor(e)s en la Producción de Contenido

Comunicaciones:

Luisa Fernanda Berrocal Mora

Diseño:

Natalia Muñoz Bohorquez

Fotografía:

Angela Maria Mendez Ch.

Comisión Nacional del Servicio Civil (2024)

Bogotá, D.C., agosto de 2024





CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
MARCO NORMATIVO	5
IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADOR	6
CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES EN LAS ESE	9
4.1. Ejemplo de una concertación de Compromisos Laborales en una ESE.....	9
4.2. No se logran concertar compromisos.....	14
REFERENCIAS	18

LISTA DE FIGURAS Y TABLAS

FIGURA 1	5
Normatividad general en materia de evaluación desempeño laboral	5
FIGURA 2	7
Cargograma ficticio de empresa social del Estado	7
FIGURA 3	10
Nomenclatura y área funcional del empleo de Charlie.....	10
FIGURA 4	11
Selección de funciones y competencias	11
FIGURA 5	12
Ejemplo del compromiso de las funciones 1 y 4	12
TABLA 1	13
Componente estratégico ESE San Benito	13
TABLA 2	16
Ajuste de compromisos en el periodo anual	16
TABLA 3	17
Ajuste de compromisos en el periodo de prueba	17

1

PRESENTACIÓN

La importancia de la concertación de compromisos laborales en la evaluación del desempeño laboral (EDL) de las empresas sociales del Estado (ESE) está en la alineación de los esfuerzos individuales de los servidores con los objetivos estratégicos, la misión institucional y además promueve un mayor compromiso en la consecución de las metas. Asimismo, la concertación de compromisos permite definir expectativas claras y realistas, así como establecer mediciones de desempeño concretas, lo que facilita la evaluación objetiva y justa del rendimiento laboral. Por lo tanto, se convierte en un elemento clave para asegurar la sostenibilidad y el éxito de las ESE, en su misión de garantizar el derecho a la salud de los ciudadanos colombianos.

Teniendo en cuenta dichas consideraciones, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) presenta este documento, que tiene como propósito brindar una herramienta para orientar a los servidores públicos de las ESE en Colombia frente a la construcción de compromisos laborales dentro del proceso de EDL. Además, tiene la intención de fortalecer la gestión del talento humano y mejorar la calidad de los servicios de salud.



2

MARCO NORMATIVO

La normativa vigente en Colombia referente a los sistemas de EDL, administrados y vigilados por la CNSC, constituye un marco jurídico para realizar los procesos de medición y valoración de las contribuciones individuales

de los funcionarios y sus aportes para el logro de los objetivos institucionales.

A continuación, se presenta la figura 1, la cual relaciona la normatividad general en materia del sistema EDL en Colombia:

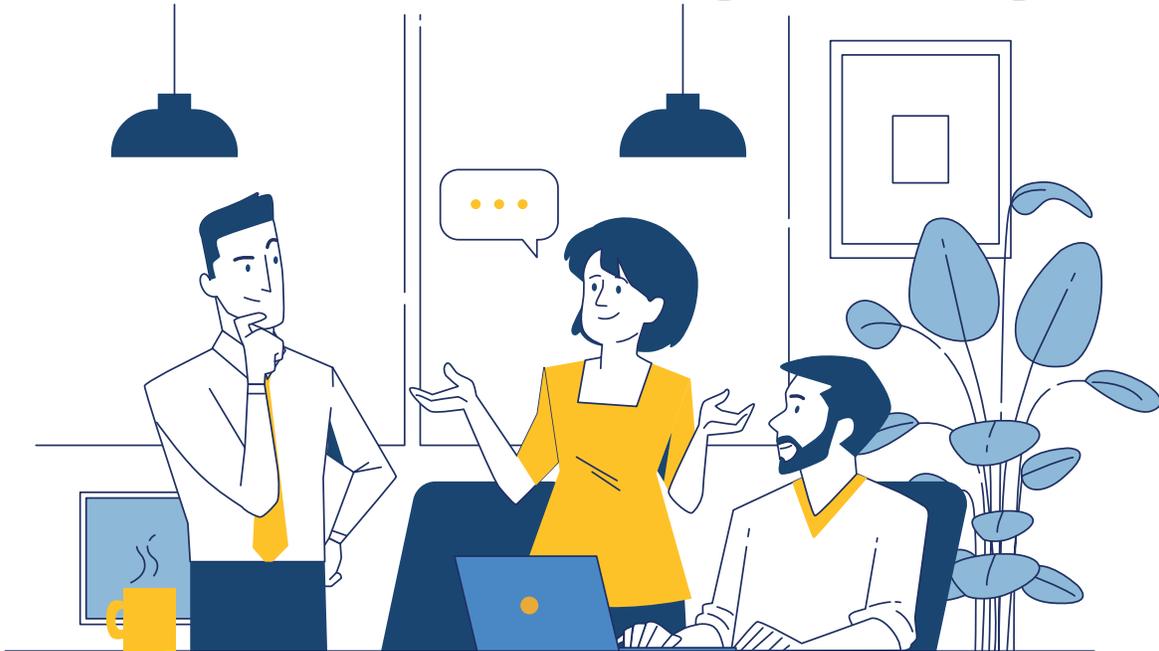
Figura 1

Normatividad general en materia de evaluación desempeño laboral



3

IDENTIFICACIÓN DEL EVALUADOR



Una de las falencias recurrentes dentro de las entidades es reconocer el evaluador de cada servidor. Para esto la norma indica que será el jefe directo del empleado de carrera o en periodo de prueba. Este jefe debe tener un grado igual o superior al del empleado evaluado.

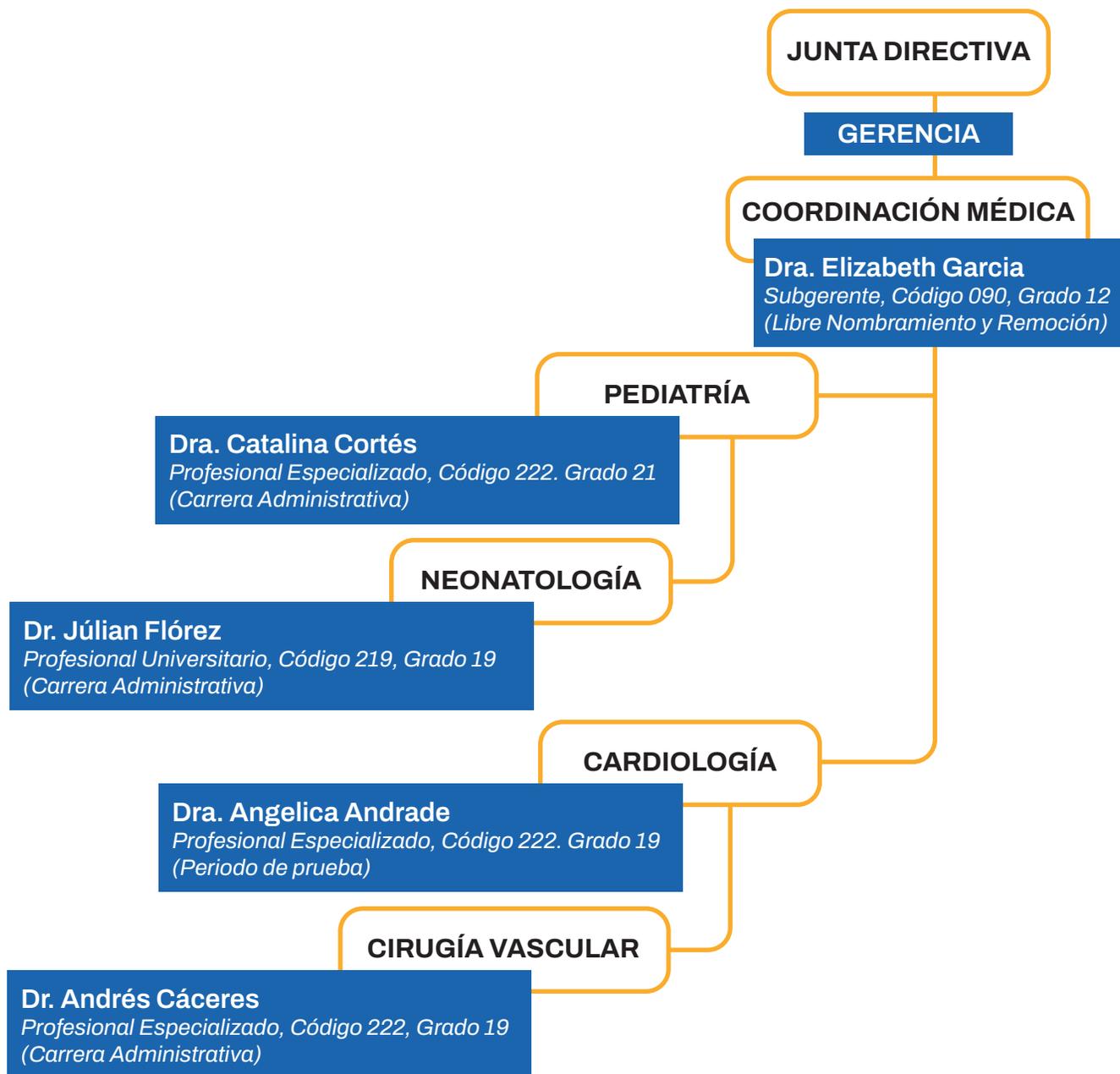
Los empleados de carrera que están en comisión o encargo en un puesto de libre nombramiento y remoción evaluarán directamente al empleado, sin necesidad de una comisión evaluadora.

Si el jefe directo tiene un grado inferior al del empleado evaluado, el superior jerárquico de ese jefe, será responsable de la evaluación. Si el jefe directo es de carrera, provisional o en periodo de prueba, se conformará una Comisión Evaluadora compuesta por el jefe directo y un servidor de libre nombramiento y remoción.

Para ejemplificar lo anterior, se presenta la figura 2:



Figura 2
Cargograma ficticio de empresa social del Estado



CASO 1



**Evaluación de
 Catalina Cortés:**

La doctora Catalina Cortés, servidora con derechos de carrera administrativa en el empleo Profesional Especializado, Código 222, Grado 21, deberá ser evaluada directamente por la subgerente Elizabeth García. Además, se le realizarán evaluaciones parciales semestrales, evaluaciones eventuales según sea necesario, y una evaluación definitiva anual.

CASO 2

**Evaluación de
Angélica Andrade:**

La doctora Angélica se encuentra en periodo de prueba en el empleo Profesional Especializado, Código 222, Grado 19. Por lo tanto, su jefe inmediata es la subgerente Elizabeth García, quien debe hacer sus evaluaciones parciales eventuales en caso de requerirse y su evaluación definitiva del periodo de prueba.

CASO 3

**Evaluación de
Julián Flórez:**

El doctor Julián Flórez ostenta el cargo de carrera administrativa, Profesional Universitario, Código 219, Grado 19. Su superior inmediato es la doctora Catalina Cortés, quien también se encuentra nombrada en un empleo de carrera administrativa, Profesional Especializado, Código 222, Grado 21. Teniendo en cuenta el empleo que ella desempeña, no puede evaluar directamente al servidor, por lo que debe conformarse una comisión evaluadora.

CASO 4

**Evaluación de
Andrés Cáceres:**

El doctor Andrés desempeña un empleo de carrera administrativa, Profesional Especializado, Código 222, Grado 20. Mientras que su jefe inmediato, la doctora Angélica Andrade, se encuentra en situación de periodo de prueba del empleo Profesional Especializado, Código 222, Grado 19. Por consiguiente, con base en la norma, el empleo que desempeña Angélica es de un grado inferior al de Andrés, y esto implica que la primera no tiene competencia para evaluarlo, por lo que le corresponde a la subgerente Elizabeth García evaluar el desempeño de Andrés.



CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES EN LAS ESE

Se sugiere a los evaluados y evaluadores, antes y durante el proceso de concertación de compromisos, considerar las siguientes recomendaciones y sugerencias:

Diferenciar los compromisos según los servicios prestados por la ESE.

Se deben diseñar y concertar compromisos laborales, considerando la especificidad, particularidad y necesidad de cada servicio de salud. Esto se hace dentro de las áreas de la ESE la atención: materno perinatal, quirúrgica, hospitalaria, pediátrica; urgencias; gestión del riesgo; ambulatoria; complementaria, o de rehabilitación.

Diferenciar actividades misionales en salud, de las acciones administrativas.

Aunado a lo anterior, se enfatiza la importancia de diferenciar las funciones misionales y administrativas dentro de la ESE y concertar compromisos laborales acordes a estas diferencias entre áreas.

Considerar el modelo de atención integrado.

Se sugiere adaptar los compromisos laborales para reflejar la integración y coordinación entre diferentes servicios de salud.

4.1. Ejemplo de una concertación de Compromisos Laborales en una ESE

En Colombia las normas no brindan una definición estricta de los compromisos laborales. Sin embargo, estos pueden entenderse como productos, servicios, actividades o tareas específicas, acordadas entre el empleado y su superior, jefe inmediato o evaluador,

las cuales deben cumplirse durante el periodo de evaluación. Estos compromisos deben diseñarse para contribuir al logro de los objetivos institucionales y mejorar el rendimiento individual en el contexto de las responsabilidades laborales.

En este apartado, se va a ejemplificar una concertación de objetivos, en la cual Juan, Director de Servicios Hospitalarios, código 009, grado 05, es el evaluador de Charlie, un servidor público con nombramiento en carrera administrativa, en la ESE San Benito, del Municipio El Naranjo, Tolima (entidad y municipio ficticios).



Para ilustrar esta concertación, la CNSC —solo con fines didácticos— propone que se desarrollen 3 momentos (ilustrados en la figura 2)

- 1 Identificar** la dependencia y nomenclatura (denominación, grado y nivel jerárquico) del empleo a evaluar.
- 2 Seleccionar insumos** (planes estratégicos, metas por área, indicadores de gestión y demás), las funciones y competencias comportamentales relacionadas con las actividades o labores frecuentes, esenciales y pertinentes que ejecuta el evaluado.
- 3 Proponer y concertar:** los compromisos laborales que muestran las competencias funcionales del empleo y las competencias comportamentales.



Momento 1. Identificar

En este ejemplo, como se comentó, Charlie es un servidor público de carrera administrativa, quien desempeña las funciones de su empleo, Enfermero, Código 243, Grado 20, en la Dirección de Servicios Hospitalarios de la ESE —como lo muestra la figura 3—.

Figura 3

Nomenclatura y área funcional del empleo de Charlie

NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	ÁREA FUNCIONAL
Profesional	Enfermero	243	20	Dirección de Servicios Hospitalarios



Momento 2 y 3. Seleccionar insumos, proponer y concertar

Para proponer y concertar compromisos funcionales, Charlie y Juan decidieron revisar el Acuerdo 617 del 2018 y encontraron que deben tener en cuenta cinco insumos principales. Asimismo, la cantidad de compromisos a concertar:

- **Compromisos funcionales:** para el periodo anual no deberán ser más de cinco (5), y para el periodo de prueba máximo tres (3). Estos deben ser medibles y realizables. Estos tendrán un peso porcentual del 85% de la calificación total.

- **Compromisos comportamentales:** ya sea para el periodo anual o el periodo de prueba deben ser entre tres (3) y cinco (5).

Una vez verificado esto, se inicia la concertación de compromisos teniendo en cuenta los siguientes insumos:



A. Manual específico de funciones y competencias laborales vigente en la entidad

El empleo de Charlie, Enfermero de la dirección de servicios hospitalarios de la ESE, en su ficha del manual de funciones y competencias laborales, cuenta con doce (12) funciones esenciales y ocho competencias comportamentales. En este sentido, para esta concertación, Juan y Charlie consideraron importante relacionar aquellas funciones más frecuentes en relación con la labor que desempeña, de acuerdo con las actividades que el primero ejecuta en la actualidad (figura 4).

Figura 4

Selección de funciones y competencias

- *Las funciones que se relacionan con las labores más frecuentes y pertinentes que el empleado realiza son:*

Nº	DENOMINACIÓN	FRECUENCIA
1	Proponer, diseñar, implementar la aplicación de procedimientos, métodos y técnicas que impliquen una mayor efectividad y productividad en las actividades a desarrollar, de acuerdo con objetividad institucional.	Mensual
2	Establecer y mantener mecanismos de coordinación intra e interinstitucional para la complementariedad en la prestación de los servicios de conformidad con las atribuciones de la Dependencia.	Mensual
4	Apoyar la elaboración del diagnóstico y pronóstico del estado de salud de la población del área de influencia para determinar los proyectos y programas a desarrollar, de acuerdo con los procedimientos y sistemas de información establecidos.	Mensual
5	Revisar las historias clínicas e instrucción médicas de todos los casos ambulatorios y de hospitalización atendiendo los protocolos y procedimientos pertinentes.	Mensual
7	Coordinar y supervisar los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, PAI, TBC, HANNSEN, hipertensión, diabetes y demás de control sobre la población vinculada a ellos, en cumplimiento de la misión institucional.	Mensual
11	Realizar vigilancia epidemiológica en todas las situaciones que sean factor de riesgo, tendientes a disminuir la enfermedad en la población del área de influencia, de conformidad con los protocolos y procedimientos.	Mensual

- *Las competencias comportamentales que se relacionan con las labores más frecuentes y pertinentes que el empleado realiza son:*

En el **Acuerdo 617 de 2018** se establece que pueden elegirse entre tres (3) y cinco (5)



Nº	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
3	Aprendizaje Continuo
7	Trabajo en equipo y colaboración
10	Creatividad e innovación

Una vez identificadas la dependencia y nomenclatura del empleo, y seleccionadas las funciones y competencias comportamentales relacionadas con las actividades frecuentes y pertinentes que Charlie ejecuta, tanto él como Juan propusieron los compromisos laborales, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Las funciones no son lo mismo que los compromisos laborales.
- Si hay varias funciones que comparten actividades, podrían integrarlas para elaborar un solo compromiso.
- Si hay varios empleados con las mismas actividades, se puede elaborar el mismo compromiso para todos.
- Se deben redactar los compromisos de acuerdo con la estructura: verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad).

Así, Charlie y Juan redactaron el compromiso para las funciones 1 y 4 (figura 5):



Figura 5
Ejemplo del compromiso de las funciones 1 y 4





B. Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión

De conformidad con el plan estratégico institucional de ESE San Benito se identifican las siguientes metas:

Tabla 1
Componente estratégico ESE San Benito

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	PROGRAMA	OBJETIVO DEL PROGRAMA	LÍNEA ESTRATÉGICA	META DEL PLAN DE DESARROLLO	META DEL PERIODO	PRODUCTOS	INDICADOR META DEL PERIODO
Mejorar la integralidad y resolutivez en la prestación de los servicios de salud	ATENCIÓN INTEGRAL	Fortalecer la integralidad y efectividad en la prestación de servicios de salud	Fortalecimiento interinstitucional	Desarrollar convenios interinstitucionales con entidades externas de apoyo, fortaleciendo la prestación de servicios especializados	Suscribir un convenio interinstitucional de apoyo a la prestación de servicios especializados.	Convenios de cooperación interinstitucional.	Un (1) convenio de cooperación interinstitucional ejecutado.
			Fortalecimiento de servicios de alta complejidad	Fortalecer los servicios de alta complejidad de la ESE SAN BENITO	Habilitar nuevos servicios de mediana o alta complejidad, que optimicen los servicios existentes.	Servicios habilitados - especialidades médicas de alta complejidad.	Certificado de habilitación de nuevos servicios de alta complejidad.
			Fortalecimiento de la prestación de servicios	Fortalecer la satisfacción global de los usuarios de la ESE SAN BENITO	Lograr resultados superiores al 80 % en la satisfacción global de los usuarios.	Resultados de satisfacción global de los usuarios mayores al 80 %.	Resultados del indicador de satisfacción global del usuario.
				Fortalecer el proceso de vigilancia epidemiológica, de acuerdo a la normatividad vigente.	Publicar en medios institucionales boletines trimestrales de vigilancia epidemiológica.	Boletines trimestrales de vigilancia epidemiológica.	Informes epidemiológicos

La ESE tiene como objetivo fortalecer el proceso de vigilancia epidemiológica. Por lo tanto, Charlie y su evaluador discuten cómo su equipo puede contribuir a esta meta. Deciden que uno de sus compromisos será: **“proyección de un boletín trimestral de vigilancia epidemiológica de acuerdo con la situación del municipio”**.



C. El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Control Interno, o su equivalente, en la entidad del año inmediatamente anterior

En la evaluación de áreas del año anterior, la Oficina de Control Interno identificó que la Dirección de Servicios Hospitalarios presentaba deficiencias en el control de infecciones nosocomiales. Se observó un aumento en la tasa de infecciones posoperatorias.

Por lo tanto, el objetivo del compromiso será reducir la tasa de infecciones nosocomiales en un 20% durante el próximo año mediante la implementación y seguimiento de nuevos protocolos de control de infecciones en la Dirección de Servicios Hospitalarios. Así pues, se determinó que el compromiso es **“implementar un sistema de monitoreo semanal para evaluar el cumplimiento de los protocolos de control de infecciones y reportar cualquier incumplimiento”**.



D. El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral

En la última evaluación, Charlie obtuvo una calificación alta en las habilidades clínicas, pero se le señaló la necesidad de mejorar en cómo se comunicaba con los pacientes y sus familias.

En este sentido, como compromiso acordaron: **“asistir a un taller de comunicación efectiva y aplicar estas habilidades en su trabajo diario para mejorar la interacción con los pacientes y sus familiares”**.



E. Los compromisos de mejoramiento individual del periodo de evaluación inmediatamente anterior

En el periodo de evaluación anterior, el evaluador evidenció una falla en la puntualidad en la entrega de reportes médicos, por lo que se suscribió un compromiso de mejoramiento individual. Aunque ha mostrado progreso, aún se necesita perfeccionar este aspecto. Por esto, uno de sus compromisos renovados será: **“implementar un sistema de recordatorios y priorización de tareas para asegurar la entrega oportuna de los reportes”**.

4.2. No se logran concertar compromisos

El Acuerdo 617 de 2018 establece procedimientos para situaciones especiales durante la primera fase de la EDL, específicamente en la concertación de compromisos.



A continuación, se explican estos procedimientos con ejemplos:

A**Ausencia de concertación:**

Si no se llega a un acuerdo dentro del plazo establecido para definir compromisos, el evaluador tiene la responsabilidad de fijarlos dentro de tres (3) días hábiles. Este proceso debe documentarse y contar con un testigo de igual o mayor rango que el funcionario evaluado. La decisión tomada por el evaluador se le comunica al evaluado, quien tiene la opción de presentar una reclamación ante la Comisión de Personal en una única instancia dentro de dos (2) días hábiles siguientes a la notificación, explicando las razones de su inconformidad.

B**Omisión del evaluador:**

Si el evaluador no se pronuncia durante el plazo para concertar compromisos, el evaluado puede enviar una propuesta de compromisos dentro de tres (3) días hábiles. Luego, el evaluador debe hacer comentarios y proponer una versión ajustada. Si no se llega a un acuerdo, el evaluador fija los compromisos. El evaluado puede presentar una reclamación ante la Comisión de Personal en única instancia, dentro de dos (2) días hábiles, si considera que los compromisos no son adecuados.

C**Como evaluado no estoy de acuerdo con los compromisos fijados por el evaluador:**

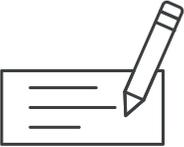
Según el Literal b del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, las reclamaciones por discrepancias respecto a los compromisos podrán ser presentadas y resueltas en una única instancia por la Comisión de Personal de la entidad correspondiente. Si la reclamación es procedente, el evaluador deberá ajustar los compromisos, conforme con las observaciones de la Comisión, según lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo 617 de 2018. Este acuerdo establece que la Comisión de Personal será responsable de abordar y resolver exclusivamente las reclamaciones de los evaluados en relación con los compromisos. Las decisiones al respecto deberán ser tomadas en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, tanto para el periodo anual como para el de prueba. Si la reclamación es aceptada, el evaluador deberá hacer los ajustes necesarios, siguiendo las directrices proporcionadas por la Comisión de Personal.

D**Los compromisos concertados pueden ser ajustados:**

El Acuerdo 617 de 2018 determinó que los compromisos podrán ajustarse siempre y cuando se configuren algunas de las siguientes causales (tabla 2). Esto aplica tanto para el periodo anual como para el periodo de prueba.

Tabla 2

Ajuste de compromisos en el periodo anual

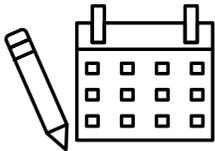
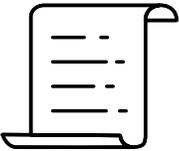
CAUSAL DE AJUSTE PARA EL PERIODO ANUAL	EJEMPLO
 <p>Si durante el periodo de evaluación se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.</p>	<p>Supongamos que, al inicio del año, el plan institucional de una ESE incluye metas específicas para el área de pediatría, como aumentar en un 20% las consultas pediátricas en zonas rurales. Sin embargo, a mitad del año, debido a una emergencia sanitaria (por ejemplo, un brote de una enfermedad infecciosa), la prioridad institucional cambia a fortalecer las áreas de urgencias y epidemiología. En este caso, se deberán ajustar los compromisos concertados originalmente para el área de pediatría, realineándolos con las nuevas metas enfocadas en la emergencia sanitaria.</p>
 <p>Por separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.</p>	<p>Un Médico jefe de área en la ESE tiene compromisos anuales concertados que incluyen la realización de campañas de vacunación y jornadas de salud en la comunidad. Si este Médico sufre un accidente y necesita un periodo de recuperación de dos meses (más de treinta (30) días), los compromisos concertados deberán ajustarse debido a su incapacidad temporal para cumplir con estas actividades. Esto puede implicar reasignar sus responsabilidades a otros empleados o modificar las metas establecidas para el periodo en cuestión.</p>
 <p>Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo.</p>	<p>Una Enfermera encargada de coordinar programas de salud preventiva en una sede urbana de la ESE se traslada definitivamente a una sede rural para cubrir la vacante de un colega. Este traslado implica un cambio en sus responsabilidades y metas, ya que en la sede rural podría tener que enfocarse en diferentes programas de salud específicos para esa comunidad. Por lo tanto, se deben ajustar sus compromisos concertados para reflejar las nuevas tareas y objetivos en su nuevo lugar de trabajo.</p>
 <p>Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto No. 648 de 2017 o la norma que lo modifique</p>	<p>Un servidor de la ESE recibe una nueva asignación de funciones relacionadas con la implementación de un nuevo sistema de gestión de calidad, según una directriz emitida por la gerencia general de la entidad. Esta asignación de funciones requiere ajustar los compromisos concertados previamente, ya que el administrador ahora debe dedicar una parte significativa de su tiempo a liderar y supervisar la implementación del sistema de calidad, lo cual no estaba contemplado en sus metas iniciales.</p>

Fuente: elaboración propia con base en el Anexo Técnico de Acuerdo 617 de 2018.

Ajuste de compromisos en periodo de prueba: para el periodo de prueba se deben ajustar los compromisos en caso de generarse alguna de las siguientes causales (tabla 3):

Tabla 3

Ajuste de compromisos en el periodo de prueba

CAUSAL DE AJUSTE PARA EL PERIODO DE PRUEBA	EJEMPLO
 <p>Si durante el periodo de prueba se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.</p>	<p>Un Enfermero en periodo de prueba en el área de consulta externa tiene como metas iniciales mejorar la tasa de seguimiento de pacientes crónicos y aumentar las sesiones de educación en salud. A mitad de su periodo de prueba, la ESE decide cambiar sus planes institucionales para enfocarse en la respuesta a una emergencia de salud pública, como un brote de dengue. Las metas del Enfermero se ajustan para reflejar estas nuevas prioridades, enfocándose ahora en la detección temprana de casos de dengue y la educación comunitaria específica sobre prevención de esta enfermedad.</p>
 <p>Por interrupción del periodo de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos.</p>	<p>Una Médica en periodo de prueba tiene compromisos específicos que incluyen la realización de consultas y el desarrollo de un programa piloto de telemedicina. Sin embargo, debe someterse a una cirugía que la aleja del trabajo por 25 días continuos. Esta interrupción prolongada requiere que sus compromisos concertados se ajusten para reflejar el tiempo restante de su periodo de prueba cuando regrese, quizás reduciendo algunas de sus metas o reprogramando las actividades pendientes para poder ser evaluada adecuadamente en el tiempo restante.</p>
 <p>Cuando el empleado en periodo de prueba sea incorporado en un empleo igual o equivalente como consecuencia de la supresión del cargo con ocasión de la reforma total o parcial de la planta de empleos de la entidad, en los términos del artículo 2.2.6.27 del Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Un Trabajador Social en periodo de prueba está asignado inicialmente a un programa de intervención comunitaria. Debido a una reforma en la planta de empleos de la ESE, su cargo es suprimido, pero es incorporado a un puesto equivalente en el área de atención primaria de salud. Dado que las funciones y metas en su nuevo puesto pueden ser diferentes, sus compromisos concertados se ajustarán para reflejar sus nuevas responsabilidades, como la coordinación de programas de prevención de enfermedades y la atención directa a la población en la nueva área de trabajo.</p>

Fuente: elaboración propia con base en el Anexo Técnico de Acuerdo 617 de 2018.

5

REFERENCIAS

Acuerdo 617 de 2018

[Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)]. Por el cual se establece el Sistema Tipo de EDL de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Acuerdo 71 de 2023

[Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)]. El cual contiene los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Constitución Política de Colombia (1991).

Decreto 760 de 2005

[Presidencia de la República de Colombia]. Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Decreto 1083 de 2015

[Presidencia de la República de Colombia]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 815 de 2018

[Presidencia de la República de Colombia]. Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Ley 909 de 2004.

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 45.680 del 23 septiembre de 2004.

Síguenos en:



@CNSCColombia

CNSCColombia



CNSC Colombia

CNSCColombia



Comisión Nacional
del Servicio Civil

@CNSCColombia



w w w . c n s c . g o v . c o