

CIRCULAR No. SG -2000-0014-2025

Bogotá, 23 de julio de 2025

PARA: EVALUADORES RESPONSABLES DE EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN - NO GERENTES Y SERVIDORES PÚBLICOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA.

DE: SECRETARÍA GENERAL – GRUPO DE TALENTO HUMANO.

ASUNTO: EVALUACION SEMESTRAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN- NO GERENTES Y SERVIDORES PÚBLICOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA.

En cumplimiento al Acuerdo 6176/18 de la CNSC, dentro de los primeros quince (15) días hábiles del mes de agosto de 2025 se deberá llevar a cabo el proceso de evaluación parcial del primer semestre del desempeño laboral de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción - no gerentes públicos, así como también de los servidores de carrera administrativa del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos INVIMA, correspondiente al primer semestre del periodo de evaluación 2025, razón por la cual se precisan algunos aspectos importantes a tener en cuenta en el proceso:

- La evaluación parcial del primer semestre corresponde al período comprendido entre el primero (1) de febrero de 2025 y el treinta y uno (31) de julio de 2025 y deberá realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización del periodo; es decir, del 1 al 25 de agosto de 2025.
- Las evaluaciones del desempeño laboral semestrales 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 deberán verificar las evidencias generadas en el periodo de evaluación, los resultados del seguimiento efectuado y el avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- Es obligatorio que, los evaluados registren oportunamente las evidencias de cada uno de los compromisos concertados, así como de las competencias comportamentales en el aplicativo de la CNSC antes de su evaluación.
- Si durante el primer semestre, el servidor público **NO** presentó alguna situación administrativa que obligue a realizar una evaluación parcial eventual, el evaluador debe seleccionar en el aplicativo de la CNSC EDL-APP:

Tipo de Evaluación: Evaluación Primer Semestre

- En caso contrario, si el servidor público ha tenido evaluaciones parciales, el evaluador deberá

www.invima.gov.co



@invimacolombia



Invima Colombia

Línea anticorrupción: (601) 242 5040
denunciasanticorrupcion@invima.gov.co



cerrar el primer semestre seleccionando:

Tipo de Evaluación: Evaluación parcial eventual.

Motivo: Lapso comprendido entre la última evaluación y el final del periodo.

- Los compromisos funcionales tienen un peso porcentual del 85% de la calificación total y su calificación se da según su cumplimiento en un rango entre uno (1) a cien (100) puntos en números enteros.
- Las competencias comportamentales tienen un peso porcentual del 15% de la calificación definitiva. La evaluación de compromisos comportamentales busca identificar los diferentes aspectos necesarios para garantizar que las competencias comportamentales seleccionadas y las conductas asociadas hayan estado presentes en el evaluado en el ejercicio de sus funciones e igualmente, si estas aportaron positivamente y/o superan el logro de los compromisos laborales (funcionales y comportamentales) establecidos para la evaluación.
- La puntuación dada se hace para cada conducta asociada con las competencias seleccionadas. Dicha puntuación se realizará de acuerdo con las cuatro categorías que se pueden escoger para identificar qué tanto se han observado dichas conductas en los evaluados; para ello, el evaluador deberá seleccionar la periodicidad que defina la conducta del evaluado así:

NUNCA - ALGUNAS VECES - FRECUENTEMENTE o SIEMPRE.

- En el siguiente link, encontrarán los criterios y escalas de la evaluación de compromisos comportamentales – CNSC:

<https://www.cns.gov.co/carrera-administrativa/evaluacion-del-desempeno-laboral/nuevo-sistema-tipo/criterios-y-escala-de-evaluacion-de-compromisos-comportamentales>

- Sí, durante el proceso de evaluación se presentan inconvenientes que no permitan la realización de la evaluación semestral en el aplicativo EDL-APP, se deben descargar de INTEGRA los siguientes formatos y diligenciar:

GTH-DPE-FM44-FORMATO ACTA PERIODO ANUAL U ORDINARIO:

https://www.kawak.com.co/invima/gst_documental/for_visualizar.php?v=2294

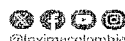
GDI-DIE-FM1 FORMATO DE ACTA V1

https://www.kawak.com.co/invima/gst_documental/for_visualizar.php?v=587&m=0.03598644300958265

Una vez subsanado el inconveniente, se debe proceder al registro de la información en EDL-APP.

- Para finalizar y dar cumplimiento al procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral, el evaluador deberá informar la realización de la evaluación semestral al correo electrónico: evaluacionth@invima.gov.co con copia a las servidoras publicas Liliana Jassir Murad

www.invima.gov.co



Línea anticorrupción: (601) 242 5040
denunciasanticorrupcion@invima.gov.co



ljassirm@invima.gov.co y Sandra Beatriz Díaz Escandón sdiaze@invima.gov.co, adjuntando el listado de los servidores evaluados y la calificación obtenida (no es necesario adjuntar los PDF generados por el aplicativo EDL-APP).

En caso de presentar alguna inquietud, contacte a las servidoras publicas antes relacionadas.

Se recuerda que, en cumplimiento al Acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC, los jefes inmediatos de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, así como de carrera administrativa del Invima, deben cumplir con sus responsabilidades durante todas las fases del proceso de EDL.



SANDRA YAMILE HERRERA QUICENO
Secretaria General

Proyectó: Técnico Administrativo, Sandra Beatriz Díaz Escandón.

Revisó: Profesional Especializado, Dra. Liliana Jassir Murac

Revisó: Profesional Especializado, Laura Soto Tavera

Aprobó: Asesora de la Dirección General con funciones para Talento Humano Dra. Martha Liliana Soto Iguarán

Revisó: Contratista Despacho de Secretaria General, Dr. Edwin Alejandro Acevedo Garcia

