

ACUERDO 1 DE 2009

PARA EL DESARROLLO DEL ACTO LEGISLATIVO 1 DE 2008

(marzo 25)

Diario Oficial No. 47.303 de 26 de marzo de 2009

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Por el cual se expiden los Instrumentos de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores públicos inscritos de manera extraordinaria.

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL,

en uso de las facultades otorgadas por el párrafo transitorio del artículo [125](#) de la Constitución Política, y

CONSIDERANDO:

Que el Acto Legislativo [01](#) de 2008 en el inciso tercero dispone que la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá desarrollar, dentro de los tres (3) meses siguientes a la publicación del mismo, instrumentos de calificación del servicio que midan de manera real el desempeño de los servidores públicos inscritos de manera extraordinaria en carrera administrativa.

Con fundamento en lo expuesto anteriormente, la CNSC en sesión del 25 de marzo de 2009,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1o. Todo sistema o modelo de evaluación de desempeño laboral y/o calificación del servicio como instrumento contendrá como mínimo:

1. Compromisos fijados con antelación, evaluación de los compromisos y como resultado al final del período la calificación.
2. La evaluación del desempeño laboral se realizará por períodos no superiores a un año, sin perjuicio de otras evaluaciones que las entidades tengan a bien realizar y de conformidad con los términos y condiciones que para las mismas establezcan en su propio sistema.
3. Como resultado final de la evaluación se tendrá una calificación, la cual debe expresar como mínimo los conceptos de satisfactorio o no satisfactorio, siendo este último causal de retiro del servidor público.
4. La evaluación debe estar precedida de la fijación de compromisos entre el servidor público que ejerza como jefe inmediato y el empleado. Estos compromisos deben tener como referente el propósito principal del empleo, las funciones y competencias del servidor y las metas institucionales para el período respectivo. Para la evaluación de los resultados y calificación también se atenderá lo dispuesto en los planes estratégicos, operativos, de mejoramiento, de acción, los procesos y procedimientos, las contribuciones individuales y extraordinarias del servidor y la capacitación en el marco del diálogo social que ha de caracterizar las relaciones laborales.
5. La evaluación de los compromisos fijados debe ser realizada frente a la capacidad y gestión

del funcionario y se soportará en evidencias que permitan demostrar su cumplimiento o no.

6. Frente a la calificación, todo sistema de carrera deberá garantizar el derecho de contradicción mediante la notificación de la misma a través de un medio idóneo y permitiendo la interposición de los recursos procedentes, según el caso.

7. En todo sistema o modelo de evaluación de desempeño laboral y/o calificación del servicio existirá la posibilidad de efectuar calificación extraordinaria de los servidores y esta solo se podrá hacer después de tres (3) meses de fijados los compromisos o de haber efectuado la última evaluación del desempeño.

8. Las competencias comportamentales serán parte de la evaluación de desempeño, fijadas y calificadas con estándares de medición por nivel jerárquico, con la gradualidad propia, número y definiciones acorde con las responsabilidades del empleo. Para la adopción de los estándares por parte de las entidades se otorga un término de hasta cinco (5) años.

9. El cumplimiento de los compromisos da lugar a la calificación satisfactoria, la cual podrá ser adicionada con elementos como calidad, oportunidad, cantidad, trabajo en equipo, capacitación y la opinión de los usuarios, entre otros aspectos, que serán tenidos en cuenta en las calificaciones sobresalientes o similares.

En aplicación de las reglas previstas, los compromisos se fijarán dentro de los diez (10) días siguientes a la inscripción extraordinaria y se evaluará y calificará así:

1. A los servidores que pertenezcan a entidades regidas por la Ley 909 de 2004, se les evaluará con el sistema que a la fecha de inscripción del servidor venga aplicando la entidad, esto es, con su propio sistema en caso que ya les haya sido aprobado por la CNSC o por el sistema tipo regulado por los acuerdos expedidos para este fin por la Comisión. Esta misma regla será aplicable a los servidores pertenecientes a sistemas de carrera de origen legal.

2. A los servidores que pertenezcan a entidades regidas por sistemas de carrera de origen constitucional, se les evaluará con el sistema que vienen aplicando o con el que ellas expidan para este fin.

PARÁGRAFO 1o. Los servidores públicos que sean inscritos de forma extraordinaria se continuarán evaluando con los instrumentos aquí previstos. El período de evaluación y efectos de la misma serán iguales que para los otros servidores con derechos de carrera.

PARÁGRAFO 2o. Si la entidad cuenta con modelos propios y en ellos se encuentran consagradas estas reglas, los servidores inscritos de manera extraordinaria serán evaluados con el sistema vigente en las entidades. En caso contrario, deberán adoptar el sistema que los contemple o adecuar el existente.



ARTÍCULO 2o. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 25 de marzo de 2009.

La Presidenta,

LUZ PATRICIA TRUJILLO MARÍN.

Comisionados,

FRIDOLE BALLÉN DUQUE,

EDUARDO GONZÁLEZ MONTOYA.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

