

ACUERDO 138 DE 2010

(enero 14)

Diario Oficial No. 47.612 de 3 de febrero de 2010

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

<NOTA DE VIGENCIA: Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016>

Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral Propios.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016, 'por el cual se establecen los criterios y se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral', publicado en el Diario Oficial No. 49.935 de 15 de julio de 2016.

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, CNSC,

en ejercicio de las facultades que le confieren el artículo [130](#) de la Constitución Política de Colombia y los artículos [11](#), literal d); 12, literal f), y [40](#) de la Ley 909 de 2004,

CONSIDERANDO:

Que la Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003, ratificada por Colombia, indica los principios rectores de todo sistema de función pública.

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo [125](#) establece el uso de la evaluación del desempeño laboral, como fundamento de ingreso, ascenso, permanencia y retiro en la Carrera Administrativa.

Que corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial de origen constitucional.

Que las entidades y servidores públicos están obligados a evaluar y calificar a los empleados, con base en metodologías y parámetros previamente establecidos.

Que la evaluación del desempeño laboral de los empleados debe realizarse en función de las metas previstas en los planes institucionales.

Que la evaluación del desempeño debe tenerse en cuenta para el acceso, permanencia y ascenso en la carrera, para recibir incentivos y estímulos, para la planificación del desarrollo de los empleados y la institución, para la mejora en el suministro de bienes y servicios a los ciudadanos y a las demás instituciones, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

ACUERDA:

CAPITULO I.

ASPECTOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

ARTÍCULO 1o. NOCIÓN Y OBJETO DE EVALUACIÓN. <Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> La evaluación del desempeño laboral (EDL) es un proceso administrativo de gestión individual y colectiva, que busca verificar, valorar y calificar el desempeño de un servidor en el marco del propósito principal, las funciones y responsabilidades del empleo, con condiciones previamente establecidas en la etapa de fijación de compromisos laborales y comportamentales, su aporte al logro de las metas institucionales generando valor agregado a las entidades.



ARTÍCULO 2o. ENFOQUE SISTÉMICO. <Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> La evaluación del desempeño, como herramienta de gestión y elemento integrante de la función pública y el control interno de gestión institucional, se debe formular e implementar con enfoque sistémico, que permita articular los elementos y criterios jurídicos, administrativos, organizativos, económicos, culturales y sociales propios de las entidades públicas y del desarrollo del talento humano, para la consecución de resultados acordes con sus prioridades estratégicas y su función social.



ARTÍCULO 3o. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN. <Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> La evaluación del desempeño laboral se soporta en evidencias y en concordancia con la Carta Iberoamericana de la Función Pública. Tiene como finalidad la obtención de información necesaria para decidir en diferentes áreas de la gestión; validar políticas y prácticas de gestión de talento humano, contrastando y valorando su impacto sobre el comportamiento humano en el trabajo; propiciar el crecimiento profesional; mejorar la motivación y el rendimiento de las personas en el puesto de trabajo.

Así mismo, tener en cuenta las fortalezas y debilidades del evaluado, referirse a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el período de evaluación y considerar las circunstancias y condiciones en que ejerza su labor o desempeño integral.



ARTÍCULO 4o. PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. <Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> La Evaluación del Desempeño Laboral como herramienta administrativa de gestión debe realizarse de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, transparencia, imparcialidad, objetividad y mérito, que rigen la función pública así como una demostración continua del desempeño de sus competencias laborales y comportamentales establecidas en la normatividad vigente, que adicionalmente orientan el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los empleados de carrera.

CAPITULO II.

DESARROLLO DE SISTEMAS PROPIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.



ARTÍCULO 5o. DISEÑO DEL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN. <Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> Cada entidad, para diseñar su sistema propio de evaluación del desempeño laboral –EDL–, en cumplimiento de su obligación de adoptarlo, debe tener en cuenta como mínimo los siguientes elementos:

1. Compromiso de la Alta Dirección en la adopción y desarrollo de un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño, que permita integrar los diferentes procesos administrativos y generen un cambio en la cultura organizacional, que debe manifestarse de manera expresa.
2. Adelantar la revisión de los insumos necesarios para soportar un proceso de Evaluación de Desempeño acorde con la gestión de la entidad. Para esta labor debe tenerse en cuenta el plan estratégico de la entidad, la misión, visión, objetivos y metas, y los planes de desarrollo institucional y sectorial. La evaluación del desempeño deberá formularse en función de las metas institucionales, con base en los manuales de funciones, requisitos y competencias laborales ajustados a la normatividad vigente, proceso que se realiza con participación activa de las áreas de talento humano, oficinas de planeación y control interno o quienes hagan sus veces en la entidad, y la Comisión de Personal.

Teniendo en cuenta el desarrollo organizacional y la capacidad de gestión de la entidad, los compromisos comportamentales deberán asumirse con fines de mejoramiento institucional y personal, teniendo como referente el contexto y las circunstancias particulares en las que los servidores públicos con derechos de carrera desempeñan sus funciones. Los compromisos comportamentales hacen parte del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, los cuales deben estar relacionados con los principios y valores institucionales; al momento de definirlos, si estos tienen peso dentro de la calificación, la entidad deberá señalar la manera cómo se evaluarán con escalas de conductas adecuadas ya previstas en la institución y el procedimiento que se adelantaría para su verificación.

3. Identificar el marco normativo que dará soporte legal a la propuesta presentada.
4. Identificar en el sistema de evaluación del desempeño laboral –EDL– propuesto, los responsables y participantes del proceso, definir las funciones específicas que deban asumir y las necesidades y condiciones de la entidad, con el fin de garantizar la puesta en marcha del sistema y los principios de celeridad y objetividad.
5. Especificar los tipos, usos y términos de la evaluación, así como las etapas y procedimientos a adelantarse, y las condiciones en cada una de las actuaciones administrativas inherentes al proceso.
6. Conformar la Comisión Evaluadora que actuará como un solo evaluador, integrada por dos (2) empleados, entre quienes en todo caso habrá uno de libre nombramiento y remoción. Esta Comisión actuará cuando el jefe inmediato sea un empleado de carrera administrativa o esté vinculado mediante nombramiento provisional. De esta comisión podrán hacer parte quienes siendo funcionarios de carrera se encuentren desempeñando cargos de libre nombramiento y remoción.
7. Establecer los rangos de la escala de calificación, en los cuales siempre irá el concepto no satisfactorio vinculado a un logro de metas inferior al 65% del compromiso fijado.
8. Establecer estándares determinados por estadísticas o información del comportamiento histórico de la entidad frente a igual o similar competencia, que permitan una calificación

objetiva de acuerdo con los resultados del desempeño laboral.

9. Determinar los procedimientos para diferenciar la comunicación y la notificación de la evaluación del desempeño laboral, sus responsables, los términos en que se podrán interponer los recursos de reposición y de apelación, cuando estos resulten procedentes, así como señalar los procedimientos legales a ser aplicados.

10. Diseñar los procesos, metodología, instrumentos y herramientas que se requieran para el desarrollo y funcionamiento del sistema de evaluación del desempeño, los cuales deberán ajustarse a los criterios previstos en la ley, actos administrativos y demás directrices que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil y responder a las necesidades y particularidades de la entidad respectiva. Los instrumentos y metodologías deben ser amigables, fiables y válidos y, si se centran en resultados, es necesario que se establezcan estándares con objetivos congruentes a la finalidad del empleo y que se puedan llevar a indicadores.

11. Establecer el procedimiento y estándares necesarios para incluir evidencias, las cuales deberán registrarse y documentarse en un Portafolio de Evidencias, que servirán como sustento a la calificación obtenida. En caso de carecer de evidencias, la evaluación del empleado corresponderá al puntaje mínimo aprobatorio de valoración establecida por la entidad.

12. Para la aprobación del sistema, se debe diseñar una metodología que permita someter a prueba el sistema de evaluación propuesto para la entidad, estableciendo el procedimiento para el período de prueba y la evaluación anual o del período, además de incluir la capacitación previa requerida para su puesta en marcha, la identificación y conformación de una muestra significativa que involucre los diferentes niveles ocupacionales de la entidad y las instancias que participan en la prueba piloto antes de la presentación del sistema de EDL a la CNSC, con el fin de garantizar su validez, confiabilidad e institucionalidad. Esta metodología deberá desarrollarse en un término no inferior a seis (6) meses, a partir del inicio del desarrollo del sistema propio, cobijar las diferentes fases y situaciones que hacen parte del proceso de evaluación y remitir en la propuesta los resultados de la prueba y las dificultades, fortalezas y ajustes resultantes de la aplicación.

13. Para la presentación ante la CNSC del sistema de EDL propio, las entidades deberán tener acreditado el Sistema de Gestión de Calidad y adoptado el Modelo Estándar de Control Interno –MECI–, e interrelacionarlos con la Evaluación del Desempeño Laboral, dado que las organizaciones hacen parte de un Sistema Integral y no pueden estar aislados.

14. Remitir en medio electrónico el soporte del Sistema de EDL propuesto y el proyecto de acto administrativo mediante el cual se adopta el mismo, una vez le sea aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

15. La entidad deberá señalar los componentes del sistema de EDL propio propuesto que lo distinguen del sistema de EDL tipo adoptado por la CNSC.

PARÁGRAFO. Dentro de los tres (3) años siguientes a la aprobación del Sistema propio, las entidades incorporarán al mismo las competencias comportamentales de Evaluación del Desempeño Laboral, estableciendo el peso respectivo dentro de la valoración señalada en su sistema.



ARTÍCULO 6o. SOLICITUD DE APROBACIÓN DEL SISTEMA PROPIO. <Acuerdo

derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> El representante legal de la entidad deberá remitir la solicitud por medio electrónico y acompañarla del sistema propuesto y de un informe que incluya la descripción de la metodología desarrollada. Además deberá acompañar con los elementos señalados en los numerales del artículo anterior (de la muestra empleada, de los resultados obtenidos, de las dificultades del proceso, el señalamiento de los ajustes efectuados al sistema luego del piloto y los instrumentos diseñados o adecuados por la entidad y que serán empleados en las diferentes fases o etapas del proceso).



ARTÍCULO 7o. ADOPCIÓN DEL SISTEMA DE EDL EN LA ENTIDAD. <Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> Una vez aprobado el sistema propio por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la entidad debe adoptarlo mediante acto administrativo y garantizar que se atiendan las siguientes actividades:

- a) Socializar y divulgar el sistema de EDL.
- b) Conformar un grupo de multiplicadores internos que se encargue de capacitar y formar a evaluados y evaluadores en el sistema de EDL.
- c) Procurar que el sistema de EDL haya sido comprendido.
- d) Poner en marcha el sistema de EDL y hacerle seguimiento.

PARÁGRAFO. Los sistemas de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se aplicarán a partir del inicio del siguiente período anual u ordinario de evaluación.

CAPITULO III.

APLICACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.



ARTÍCULO 8o. SISTEMA TIPO PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. <Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> Las entidades que a la fecha de fijación de los compromisos laborales no cuenten con sistema propio de EDL, aplicarán el sistema de EDL Tipo adoptado por la CNSC.

CAPITULO IV.

OTRAS DISPOSICIONES.



ARTÍCULO 9o. VIGILANCIA Y CONTROL. <Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> La Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, podrá:

- a) Solicitar informes, ordenar visitas de inspección y, si fuere necesario, adoptar los mecanismos que le permitan verificar la aplicación correcta de las normas y procedimientos de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba;
- b) Verificar periódicamente que las entidades mantengan y mejoren sus sistemas de evaluación de desempeño laboral.



ARTÍCULO 10. APLICACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL. <Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> Lo previsto en el presente acuerdo se aplicará a partir del período de evaluación que inicie con posterioridad a su aprobación.



ARTÍCULO 11. VIGENCIA. <Acuerdo derogado por el artículo [12](#) del Acuerdo 816 de 2016> El presente acuerdo fue aprobado en sesión de la CNSC del 19 de diciembre de 2009 y rige desde la fecha de su publicación y deroga el Acuerdo [17](#) de 2008 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y todas las disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 14 de enero de 2010.

El Presidente,

JORGE ALBERTO GARCÍA GARCÍA.



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

