

INSTRUCTIVO 1 DE 2008

(diciembre 18)

Diario Oficial No. 47.213 de 24 de diciembre de 2008

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

PROCEDIMIENTO Y CRITERIOS PARA EL ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Con el propósito de dar claridad al proceso de evaluación del desempeño laboral, la Comisión Nacional del Servicio Civil describe a continuación el procedimiento a seguir por parte de evaluados y evaluadores para determinar las condiciones que permitan obtener calificaciones en el nivel sobresaliente; tales condiciones incluyen:

1. Portafolio de evidencias

Para acceder al nivel sobresaliente deberán incluirse en el portafolio de evidencias los soportes que permitan identificar y demostrar la superación de las expectativas relacionadas con los compromisos establecidos al inicio del período de evaluación.

Estas evidencias deberán incluir al menos uno de los siguientes aspectos:

- Los aportes adicionales del evaluado a las metas de la entidad o la dependencia.
- La entrega de productos o servicios en plazos o términos inferiores a los inicialmente acordados.
- La demostración de condiciones o actividades que optimicen los procesos o procedimientos que desarrolla el evaluado en cumplimiento de los compromisos establecidos y que permiten identificar estándares o criterios de calidad superiores a los establecidos.
- La superación en términos de cantidad, oportunidad o calidad de las metas establecidas en la fijación de compromisos.
- La participación exitosa del evaluado en proyectos, programas o procesos institucionales o especiales que contribuyan a las metas o logros de la entidad o la dependencia, aun cuando estos no estén relacionados con los compromisos laborales fijados en la evaluación del desempeño.

Es necesario enfatizar que la no conformación del portafolio de evidencias determinará una calificación en el nivel satisfactorio.

2. Aplicación de la escala de calificación

El artículo [10](#) del Acuerdo 18 de 2008 estableció la escala de calificación de uno (1) a cien (100) puntos y discriminó los rangos de calificación, así:

Sobresaliente 90 a 100 puntos

Satisfactoria 70 a 89 puntos

No Satisfactoria 69 puntos o menos

A partir de las consideraciones previas, en las que se enumeran las condiciones para acceder al nivel sobresaliente, se precisa que el cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en una escala de 1 a 100 determinará una calificación en el nivel satisfactorio, equivalente a 89 puntos.

Para establecer esta equivalencia, se podrá hacer uso de una regla de tres simple. A manera de ejemplo se señala:

Grado o porcentaje de cumplimiento de los compromisos laborales establecidos	Calificación equivalente en puntos	Nivel
100%	89 puntos	Satisfactorio
90%	80 puntos	Satisfactorio
80%	71 puntos	Satisfactorio
70%	62 puntos	No satisfactorio

Si la entidad estableció los compromisos laborales fijando como límite el nivel satisfactorio en una escala de uno (1) a ochenta y nueve (89) puntos, la calificación obtenida por el funcionario no requerirá la conversión previamente señalada y la misma será la resultante neta de los logros alcanzados por el evaluado.

Para obtener la calificación en el nivel sobresaliente, podrán incluirse adicionalmente, si así lo tiene previsto la entidad (artículo [13](#) del Acuerdo 18 de 2008), hasta cinco (5) puntos, correspondientes a la evaluación de gestión por dependencias que realice la Oficina de Control Interno. De esta calificación, se beneficiarán en igualdad de condiciones todos los integrantes del equipo de trabajo. En ningún caso, los resultados de la evaluación podrán superar los cien (100) puntos establecidos como límite en el sistema tipo.

Es pertinente reiterar la obligatoriedad de la inclusión de esta evaluación, bien como criterio orientador o como factor de calificación en el proceso de evaluación del desempeño (artículo [39](#) de la Ley 909 de 2004), razón por la cual, el informe respectivo deberá hacerse llegar al jefe de la entidad a más tardar el 20 de enero del año siguiente y sustentar sus resultados en el seguimiento, análisis y logros de las dependencias o áreas de trabajo en cumplimiento de sus planes operativos anuales o de gestión y corresponder al período inmediatamente anterior, 2008-2009.

A su vez, el nominador deberá remitir a los evaluadores los informes respectivos para que estos sean tenidos en cuenta en la fase de calificación que se desarrollará entre el 1o y el 15 de febrero de 2009.

Finalmente y para garantizar el éxito de la evaluación del desempeño laboral y su armonización con la gestión institucional, es necesario que se prevean los mecanismos institucionales a través de los cuales las áreas de talento humano, planeación y control interno, de manera coordinada dispongan de las herramientas e insumos requeridos para el establecimiento de los compromisos laborales para el período 2009-2010, de conformidad con lo señalado en el artículo [23](#) del Acuerdo 18 de 2008 –Fase Previa. Preparación y Primera Fase. Fijación del Compromisos–.

La CNSC insta a los responsables y participantes del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para que den pleno cumplimiento a los términos, condiciones y plazos señalados en el reglamento.

La Presidenta,

LUZ PATRICIA TRUJILLO MARÍN.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de marzo de 2018

