

CAPITULO VI.

DE LOS REQUISITOS Y EXIGENCIAS DE PERMANENCIA EN LA CARRERA.

ARTÍCULO 46. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO.

- a) Mérito. Principio según el cual la permanencia en los cargos de Carrera Administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma;
- b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo;
- c) Evaluación. La permanencia en los cargos exige que el empleado público de Carrera Administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la Entidad;
- d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.

CAPITULO VII.

DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL.



ARTÍCULO 47. REGLAMENTACIÓN Y ETAPAS. El desempeño laboral de los empleados de Carrera de la Registraduría Nacional será evaluado mediante la calificación de servicios de acuerdo con los criterios fijados en esta ley y la reglamentación que al efecto expida. La evaluación del desempeño estará conformada por las siguientes etapas:

- a) Concertación de compromisos laborales, definición y fijación de indicadores de logro respecto de los resultados del puesto de trabajo, conforme a los planes y programas estratégicos o metas operacionales de la Institución;
- b) Seguimiento sistemático y ajuste permanente de dichos compromisos, y
- c) Calificación definitiva, que es la valoración o resultado final de la evaluación del desempeño.

PARÁGRAFO. El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, que resultará del promedio de dos evaluaciones semestrales. No obstante, si durante este período el Jefe del Organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente, podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata. Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación según lo establecido en el artículo [50](#).



ARTÍCULO 48. OBJETIVOS Y CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. La evaluación del desempeño tiene por objeto determinar la conducta laboral y

los aportes del servidor para el cumplimiento de las metas institucionales. Deberá estar basada en parámetros previamente establecidos que especifiquen lo que se espera del empleado en el cargo que desempeña. Mediante un juicio objetivo se evaluará el cumplimiento de las responsabilidades, la calidad del trabajo y el comportamiento en el ámbito laboral frente a la aplicación de los valores institucionales.

Con base en la evaluación del desempeño se diseñarán estrategias y metas de desarrollo para el mejoramiento del desempeño individual y organizacional. La valoración del desempeño se deberá tener en cuenta para:

- a) Adquirir los derechos de Carrera;
- b) Reconocer los desempeños individuales destacados;
- c) Conceder estímulos;
- d) Determinar la promoción y el desarrollo dentro de la Carrera;
- e) Formular estrategias de formación y capacitación;
- f) Facilitar y mejorar la comunicación;
- g) Señalar y corregir desempeños individuales deficientes;
- h) Determinar la permanencia en el servicio, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.



ARTÍCULO 49. CALIFICADORES Y SUS RESPONSABILIDADES. Estará facultado para llevar a cabo el proceso de valoración del desempeño el superior inmediato del servidor de la Registraduría Nacional, quien para el efecto deberá:

- a) Explicar a los evaluados tanto el plan estratégico como planes operativos generales de la organización y los planes particulares de su área, así como el proceso de evaluación del desempeño;
- b) Fijar y concertar objetivos con el evaluado;
- c) Cumplir con las diferentes etapas de evaluación, ajustándose a los criterios y lineamientos impartidos por la Entidad mediante la dependencia competente, dentro de los términos señalados en el reglamento.

PARÁGRAFO. El incumplimiento de las anteriores responsabilidades será sancionable disciplinariamente.



ARTÍCULO 50. NOTIFICACIÓN DE LAS EVALUACIONES PARCIALES Y LA CALIFICACIÓN ANUAL. Las evaluaciones parciales y la calificación anual del desempeño deberán ser notificadas personalmente al interesado. El calificado o evaluado, en caso de inconformidad, tendrá derecho a elevar recurso ante los calificadores dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación. Los calificadores dispondrán de cinco (5) días hábiles para resolver y, si la reconsideración fuere desfavorable para el empleado, este podrá recurrir ante los respectivos nominadores, quienes decidirán definitivamente previo concepto de la Comisión de Personal correspondiente. Si el nominador fuere el mismo calificador, decidirá el Registrador

Nacional del Estado Civil.



ARTÍCULO 51. SISTEMA E INSTRUMENTOS. El Consejo Superior de la Carrera, de conformidad con lo previsto en esta ley y sus reglamentos, aprobará los instrumentos requeridos para el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño diseñados por la Gerencia del Talento Humano, así como la metodología y estrategias para adelantar dicha evaluación, las cuales deberán involucrar las herramientas necesarias para realizar la calificación con base en un seguimiento permanente al desempeño del servidor durante el período a evaluar, así como los principios de objetividad, imparcialidad, equidad y justa valoración.

CAPITULO VIII.

DEL RETIRO DE LA CARRERA.



ARTÍCULO 52. CAUSALES DEL RETIRO. El retiro del servicio de los servidores de Carrera de la Registraduría Nacional del Estado Civil conlleva la cesación en el ejercicio de funciones públicas, produce el retiro de la Carrera y la pérdida de los derechos de la misma y se produce por las siguientes causales:

- a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia de una calificación del desempeño no satisfactoria;
- b) Por retiro flexible por necesidades del servicio;
- c) Por renuncia regularmente aceptada;
- d) Por retiro con derecho a jubilación debidamente reconocido;
- e) Por invalidez absoluta debidamente reconocida;
- f) Por edad de retiro forzoso;
- g) Por supresión del empleo;
- h) Por destitución como consecuencia de investigación disciplinaria;
- i) Por declaratoria de vacancia de empleo en el caso de abandono del mismo;
- j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo;
- k) Por decisión judicial;
- l) Por muerte;
- m) Por las demás que determinen la Constitución Política y la ley.



ARTÍCULO 53. Cuando el servidor de la Registraduría Nacional obtenga una (1) calificación anual no satisfactoria en la valoración de su desempeño laboral, que resultará del promedio de las evaluaciones semestrales, deberá declararse insubsistente su nombramiento en el cargo, previo concepto de la Comisión de Personal respectiva.



ARTÍCULO 54. DERECHOS DEL EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN CASO DE SUPRESIÓN DEL CARGO. Cuando, por necesidades del servicio y con ocasión de reformas de la planta de personal de la Registraduría Nacional del Estado Civil sea necesario suprimir empleos de Carrera, preferiblemente se suprimirán aquellos que se encuentren vacantes.

Si el empleo de Carrera suprimido estuviere desempeñado por un funcionario en provisionalidad, este será retirado definitivamente del servicio.

Los empleados de Carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares podrán optar por ser incorporados a empleos iguales o equivalentes o a recibir indemnización en los términos y condiciones que se establezcan en las disposiciones del régimen general de Carrera.

Dicha incorporación procederá dentro de los seis (6) meses siguientes a la supresión de los cargos en empleos de Carrera equivalentes que estén vacantes o que de acuerdo con las necesidades del servicio se creen en la planta de personal de la Registraduría Nacional del Estado Civil en el término antes previsto.

La persona así incorporada continuará con los derechos de Carrera que ostentaba al momento de la supresión de su empleo y le será actualizada su inscripción en la Carrera.

De no ser posible la incorporación dentro del término señalado, el ex empleado tendrá derecho al reconocimiento y pago de la indemnización.

PARÁGRAFO 1o. Cuando se reforme total o parcialmente la planta de personal de la Registraduría Nacional del Estado Civil y los empleos de Carrera de la nueva planta sin cambiar sus funciones se distingan de los que conformaban la planta anterior por haber variado solamente la denominación y el grado de remuneración, aquellos cargos podrán tener requisitos superiores para su desempeño, pero no se les exigirán a los titulares con derechos de Carrera de los anteriores empleos, y, en consecuencia, deberán ser incorporados por considerarse que no hubo supresión efectiva de estos.

PARÁGRAFO 2o. Producida la incorporación, el tiempo de servicios antes de la supresión del cargo se acumulará con el servicio a partir de aquella, para efectos de causación de prestaciones sociales, beneficios salariales y demás derechos laborales.



ARTÍCULO 55. RETIRO FLEXIBLE POR NECESIDADES DEL SERVICIO. Procederá el retiro flexible por necesidades del servicio cuando se presente incumplimiento comprobado e injustificado de una o algunas funciones asignadas al funcionario, que afecte de forma grave y directa la prestación de los servicios a cargo de la Entidad, caso en el cual se procederá al retiro del empleado, mediante resolución motivada que incluya la descripción del incumplimiento de la función y el nexo causal entre este y la afectación del servicio.

PARÁGRAFO 1o. Con el fin de garantizar el debido proceso, se surtirá ante el nominador un procedimiento administrativo especial, el cual tendrá las formalidades y etapas propias del procedimiento ordinario previsto en la Ley [734](#) de 2002.

PARÁGRAFO 2o. El uso indebido o arbitrario por parte del nominador de esta facultad acarreará las sanciones contempladas en el Código Unico Disciplinario, así como las acciones de responsabilidad fiscal, cuando la Entidad resulte condenada fiscalmente por el uso indebido de esta atribución.

CAPITULO IX.

DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS Y PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.



ARTÍCULO 56. Los empleados de Carrera o de libre nombramiento y remoción, cuyo desempeño laboral alcance niveles sobresalientes o de excelencia, serán objeto de estímulos especiales.

El Registrador Nacional establecerá, mediante resolución, los planes de estímulos, así como los requisitos y condiciones que deban cumplirse para concederse.



ARTÍCULO 57. OBJETIVO DE LOS INCENTIVOS. Los programas de incentivos deben contribuir al logro de los siguientes objetivos:

- a) Crear condiciones favorables para que el desarrollo del trabajo y el desempeño laboral cumplan los objetivos previstos;
- b) Reconocer o premiar los resultados del desempeño con calificación sobresaliente.



ARTÍCULO 58. COMITÉ DE ESTÍMULOS. El Comité de Estímulos estará integrado por el Secretario General, el Gerente del Talento Humano y un representante de los empleados en la Comisión de Personal Central. Este Comité tendrá como función la evaluación y asignación de los estímulos e incentivos de acuerdo con el procedimiento que expida el Registrador Nacional del Estado Civil.



ARTÍCULO 59. OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Los Programas de Bienestar Social tendrán los siguientes objetivos:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, identidad, participación y seguridad laboral de los empleados, así como la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño;
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c) Velar porque los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar sean idóneos y respondan a la calidad exigida por la Entidad, cuando estos sean prestados por terceras personas. Así mismo, propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.



ARTÍCULO 60. REINDUCCIÓN DE FUNCIONARIOS. La Entidad desarrollará programas de reinducción para los servidores antiguos por lo menos cada dos (2) años, en los que se incluirán primordialmente aspectos como conocimiento de la Entidad, fortalecimiento de valores y cultura organizacional, afianzamiento de la ética y del servicio, entre otros.

CAPITULO X.

DE LOS PRINCIPIOS DE LA GERENCIA PÚBLICA.



ARTÍCULO 61. EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la Registraduría Nacional del Estado Civil tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de Gerencia Pública. Estos cargos son los pertenecientes al nivel directivo de la planta de personal de la Registraduría Nacional del Estado Civil diferente al de Registrador Nacional del Estado Civil.
2. Los cargos de Gerencia Pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente Título.



ARTÍCULO 62. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN GERENCIAL.

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en la Registraduría Nacional del Estado Civil están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo.
2. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales participarán en la formulación de las políticas, planes y programas de las áreas misionales de su competencia y serán responsables de su ejecución.
3. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.
4. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente por el Registrador Nacional del Estado Civil.



ARTÍCULO 63. PROCEDIMIENTO DE INGRESO A LOS EMPLEOS DE NATURALEZA GERENCIAL.

1. Sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalecerá en el nombramiento de los empleados que ejerzan funciones gerenciales.
2. Para la designación del empleado se tendrán en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo y se podrá utilizar la aplicación de una o varias pruebas dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.
3. La evaluación del candidato o de los candidatos propuestos por el nominador podrá ser realizada por un órgano técnico de la Entidad conformado por directivos y consultores externos,

o, en su caso, podrá ser encomendado a una universidad pública o privada o a una empresa consultora externa especializada en selección de directivos.

PARÁGRAFO. En todo caso, la decisión sobre el nombramiento del empleado corresponderá a la autoridad nominadora.



ARTÍCULO 64. ACUERDOS DE GESTIÓN.

1. Una vez nombrado el empleado que ejerza funciones gerenciales de manera concertada con su superior jerárquico, determinará los objetivos a cumplir.

2. El acuerdo de gestión concretará los compromisos adoptados por el empleado que ejerza funciones gerenciales con su superior y describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad. En el acuerdo de gestión se identificarán los indicadores y los medios de verificación de estos indicadores.

3. El acuerdo de gestión será evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de cumplirse el término previsto para su realización, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

PARÁGRAFO. Es deber de los empleados que ejerzan funciones gerenciales cumplir los acuerdos de gestión, sin que esto afecte la discrecionalidad para su retiro.

CAPITULO XI.

OTRAS DISPOSICIONES.



ARTÍCULO 65. <Ver Notas de Vigencia> A partir de la vigencia de la presente ley, la Registraduría Nacional realizará las acciones necesarias para poner en práctica el sistema de Carrera Especial que deberá operar plenamente dentro de los 24 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Notas de Vigencia

- Mediante el artículo [276](#) de la Ley 1450 de 2011, publicada en el Diario Oficial No. 48.102 de 16 de junio de 2011, 'Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014', se amplía el plazo establecido en este artículo hasta el 6 de agosto de 2012.



ARTÍCULO 66. Los servidores de la Registraduría Nacional del Estado Civil que al momento de entrar en vigencia la presente ley se encuentren inscritos en Carrera, conservan los derechos inherentes a ella.



ARTÍCULO 67. Durante el proceso de programación y realización de elecciones o de votaciones por efecto de los mecanismos de participación ciudadana, en atención a la necesidad del servicio, el Registrador Nacional del Estado Civil estará facultado para ordenar traslados de los empleados de la Entidad en todo el territorio nacional, los cuales, salvo fuerza mayor o caso fortuito, deberán ser aceptados por el empleado así trasladado. El no acatamiento de tal decisión

constituye causal de mala conducta.

CAPITULO XII.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.



ARTÍCULO 68. Para efectos de la primera elección de los representantes de los funcionarios en el Consejo Superior de la Carrera y en las Comisiones de Personal Central y Seccionales, el Registrador Nacional del Estado Civil adoptará las medidas correspondientes.



ARTÍCULO 69. En lo no dispuesto por la presente ley, se aplicarán las normas previstas en la Ley General de Carrera.



ARTÍCULO 70. DEROGATORIA Y VIGENCIA. Esta ley regirá a partir de su publicación, deroga las leyes y demás normas que le sean contrarias.

El Presidente del honorable Senado de la República,

HERNÁN FRANCISCO ANDRADE SERRANO.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

EMILIO OTERO DAJUD.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

GERMÁN VARÓN COTRINO.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

JESÚS ALFONSO RODRÍGUEZ CAMARGO.

REPUBLICA DE COLOMBIA GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 6 de agosto de 2009.

El Ministro del Interior y de Justicia de la República de Colombia, Delegatario de funciones presidenciales conforme al Decreto número 2868 de 2009,

FABIO VALENCIA COSSIO

El Ministro del Interior y de Justicia,

FABIO VALENCIA COSSIO.

La Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública,

ELIZABETH RODRÍGUEZ TAYLOR.



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

