



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-**

(Publicado en el Diario Oficial No. 47.213 del 24 de diciembre de 2008, página 27)

ACUERDO No. 027

(Diciembre 18 de 2008)

"Por el cual se precisa la Evaluación Sobresaliente en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se adopta un Instructivo"

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

En ejercicio de las facultades otorgadas por el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO

Que conforme a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 18 del 22 de enero de 2008, mediante el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

Que el artículo 9 del Acuerdo 18 de 2008 establece que las evidencias que hagan parte del Portafolio deberán ser representativas del desempeño laboral del funcionario e indicarán el cumplimiento de los criterios definidos para cada uno de los componentes de la evaluación. Estas podrán ser aportadas tanto por el evaluador, responsable directo de su recolección, como por el evaluado o los participantes del proceso.

Que la evaluación del desempeño laboral se fundamenta en los principios del mérito, objetividad e igualdad y a través de la conformación del portafolio de evidencias, tanto responsables como participantes del proceso, acceden a la información que sustenta el desempeño del evaluado y el nivel de cumplimiento de los compromisos establecidos.

Que 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, correspondiéndole al nivel sobresaliente la escala de 90 a 100 puntos.

Que el cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos en el marco de la evaluación del desempeño corresponde a la satisfacción de la expectativa laboral de la entidad respecto del desempeño del evaluado.

Que la superación de la expectativa planteada en los compromisos laborales o la entrega de aportes, productos o servicios adicionales a los establecidos en la evaluación del desempeño y que contribuyan al cumplimiento de las metas de la dependencia o la entidad, son junto con la evaluación de gestión por dependencias, efectuada por las Oficinas o Áreas de Control Interno, los criterios que permiten al evaluado acceder al nivel sobresaliente o determinar una calificación no satisfactoria.

Que conforme lo señala el artículo 13 del Acuerdo 18 de 2008, cada entidad debe determinar si la evaluación de gestión será tomada en cuenta como referente orientador de la evaluación del desempeño laboral o si hará parte de la misma como factor de calificación, caso en el cual podrá adicionar hasta cinco (5) puntos a la calificación anual obtenida por el evaluado, sin que en ningún caso se exceda de los cien (100) puntos establecidos como límite en el sistema tipo.

Continuación Acuerdo N° 027 de Diciembre 18 de 2008

"Por el cual se precisa la Evaluación Sobresaliente en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y se adopta un Instructivo"

Que ante las diversas interpretaciones dadas en las entidades por los evaluados, evaluadores y demás responsables del proceso, se hace necesario formalizar el procedimiento que determina las condiciones para acceder al nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO.- Precisar que la calificación sobresaliente solo será aquella obtenida una vez alcanzadas las contribuciones que permitan la obtención de calificación satisfactoria en el máximo puntaje, atendiendo el procedimiento que deben seguir las entidades y organismos del Estado regidos por la Ley 909 de 2004, establecido en el Instructivo 01 de 2008, que hace parte integral del presente Acuerdo.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Las entidades que a la fecha de expedición del presente Acuerdo no hayan establecido para el período 2008-2009 el uso que se dará a la evaluación de gestión que realiza Control Interno, deberán determinar mediante acto administrativo expedido por el nominador, si ésta se tomará como factor de evaluación afectando numéricamente la calificación anual del evaluado o si por el contrario, será tenida en cuenta sólo como criterio cualitativo orientador.

ARTÍCULO TERCERO.- El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D.C. a los dieciocho (18) días del mes de Diciembre de dos mil ocho (2008).

(Original firmado)

LUZ PATRICIA TRUJILLO MARÍN
Presidenta



**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- CNSC -**

INSTRUCTIVO 01
(18 de diciembre de 2008)

**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, aún cuando éstos 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 10º 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

Continuación del Instructivo 01 de 2008

Procedimiento y criterios para el acceso al Nivel Sobresaliente en el
Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral

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 de 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 (art. 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, (art. 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 éstos 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.

(Original firmado)

LUZ PATRICIA TRUJILLO MARÍN
Presidenta