



Al responder cite este número:
20201010222731

Bogotá D.C., 24-02-2020

Señor
Anónimo

Asunto: Respuesta Radicado No 20203200268462

Respetado señor

La Comisión Nacional del Servicio Civil recibió su comunicación radicada bajo el número N° 20203200268462, mediante la cual solicita, sea atendida la siguiente solicitud:

“Respetuosamente me dirijo ante ustedes para manifestar la siguiente situación desarrollada en la alcaldía de Tocancipá.

Hechos:

- 1. Que habiendo transcurrido 30 días del mes de enero y 17 del mes de febrero no se han concertado ni evaluado los compromisos para el periodo parcial de enero por motivo de evaluación en periodo de prueba en el mes de diciembre ni por cambio de evaluador.*
- 2. Que la alcaldía de Tocancipá designó un funcionario vinculado por Orden de Prestación de Servicios (Gineth Rodríguez) para realizar la labor de supervisión del personal de planta. En contra de lo que establece el concepto 114861 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública.*
- 3. Que la funcionaria Gineth Rodríguez sin conocer nuestro trabajo ni nuestro actuar estableció que ninguno de nosotros obtendría más de 90 en la evaluación de desempeño y que desde su criterio personal nadie superaría dicho umbral, generando un impacto negativo (desmotivación) en el grupo de trabajo.*
- 4. Que la funcionaria Gineth Rodríguez asumió rol de evaluador y concertó unos compromisos a los cuales llamó objetivos donde solo se relaciona una de las funciones del grupo de auxiliares servicios generales los cuales no se concertan sino por el contrario se imponen de manera arbitraria, y donde el grupo no tuvo ninguna injerencia.*

Solicitud:

1. Que se le asigne un coordinador según lo enmarca la ley al área de auxiliares servicios generales que corresponda a personal de planta
2. Concepto de cómo se pactan los compromisos.
3. Vigilar el proceso de los funcionarios a cargo de evaluar ya que de manera reiterada se hostigan con comentarios discriminatorios los cuales se entienden como una manera de acoso laboral y que generan un impacto negativo en el desarrollo de las funciones propias del cargo”.

De acuerdo a lo anterior, le informo que el Artículo 39 de la ley 909 de 2004 establece:

“ARTÍCULO 39. Obligación de evaluar. Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, **entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción**, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.” (Negrilla fuera del texto)

En este sentido, el anexo técnico del Acuerdo 617 del 2018, señala:

“Evaluador: El jefe inmediato del servidor de carrera o en período de prueba, será el responsable de evaluar su desempeño siguiendo la metodología aquí contenida. En todo caso, el jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado.

Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán responsables de evaluar de manera directa al evaluado, sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.

Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán la competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.

De la norma transcrita, se precisa, que el responsable de realizar la evaluación del desempeño laboral es el jefe inmediato del servidor evaluado.

Ahora bien el citado anexo, precisa: “En el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión

Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción."

Es importante, indicar que el incumplimiento de los criterios establecidos en las normas señaladas, constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

Frente a su primera inquietud, le informo que la asignación de coordinaciones al interior de la entidad, es meramente competencia de la misma, en este sentido le informamos que dentro de las funciones conferidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en virtud de las facultades de administración y vigilancia del sistema general de carrera y de los sistemas especiales y específicos de carrera administrativa de origen legal, designadas por el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, entre las cuales, se encuentra la de absolver las consultas que le sean formuladas en materia de carrera administrativa, sin embargo no cuenta con la potestad para servir de instancia jurídica consultiva que implique o le permita coadministrar las relaciones laborales y situaciones administrativas que presenten las entidades públicas, que si bien pueden guardar relación con la carrera administrativa, lo cierto es que las decisiones adoptadas recaen exclusivamente en la Administración.

Con respecto a su segunda solicitud se cita lo estipulado en el anexo técnico del Acuerdo 617 de 2018:

“III. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases: i) Concertación de compromisos, ii) Seguimiento, iii) Evaluaciones parciales y iv) Calificación definitiva.

Concertación de compromisos. *En la primera fase, evaluado y evaluador deberán concertar los compromisos, teniendo en cuenta los siguientes insumos:*

- *Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la entidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales. □ Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión. □ El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad del año inmediatamente anterior. □ El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral. □ Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.*

Los compromisos a concertar son:

i) Funcionales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, que deberá cumplir el servidor en el período de evaluación

respectivo, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas en la fase de concertación.

ii) **Comportamentales:** Son las competencias comportamentales definidas por el evaluador y evaluado. Estas pueden ser comunes a los servidores públicos y por nivel jerárquico; las comunes hacen referencia a las competencias que debe acreditar todo servidor público, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral; y por nivel jerárquico las establecidas para cada uno de los niveles propios de los empleos (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial).

Compromisos funcionales: El número de compromisos a concertar para el período anual no deberá ser superior a cinco (5) y para el período de prueba máximo podrán ser tres (3).

A cada uno se le asignará un porcentaje de cumplimiento del 100% en números enteros. Para la concertación de estos compromisos evaluado y evaluador partirán de la siguiente estructura:

Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad)

Así mismo, se precisa que los compromisos tienen que ser medibles y realizables. Estos tendrán un peso porcentual del 85% de la calificación total.

Compromisos comportamentales. El número de compromisos a concertar para el período anual y período de prueba serán entre tres (3) y cinco (5), estos tendrán un peso porcentual del 15% de la calificación definitiva del evaluado y la observación de su desarrollo podrá dar lugar a definición de compromisos de mejoramiento individual.

El nominador de acuerdo con la política institucional, el plan estratégico y el código de ética de la entidad, podrá proponer a los evaluadores la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que él considere convenientes para la consecución de las metas institucionales.

Seguimiento. Para el desarrollo de la segunda fase el evaluador podrá tener en cuenta los siguientes criterios para realizar el seguimiento del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos:

- El avance de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- Las evidencias que sean aportadas por el evaluador, evaluado o un tercero sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

El evaluador informará al evaluado el resultado del seguimiento, destacando sus avances, aportes, aspectos de mejora o incumplimiento en los compromisos.

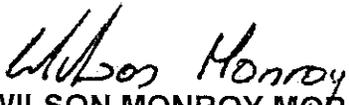
En este orden de ideas, el proceso de concertación de compromisos funcionales y comportamentales, es un proceso de construcción participativa en el que tienen responsabilidad el evaluador y el evaluado, estos actores son los únicos responsables de la conformación de cada uno de los compromisos de acuerdo con los insumos anteriormente mencionados.

Frente a su tercera solicitud le informo que su solicitud se sale de la órbita de las competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecidas en el artículo 130 de la Constitución Política Nacional y desarrolladas en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes.

Así las cosas, si usted considera que no se está desarrollando el procedimiento tal y como lo establece la norma, usted deberá remitir su reclamación a la Comisión de Personal, quien es el ente responsable de velar porque se cumpla el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de conformidad con los términos y condiciones establecidos en el citado Acuerdo y poner en conocimiento de la y de quienes les compete, las presuntas irregularidades que conozcan.

En este sentido se atiende su solicitud.

Cordialmente,


WILSON MONROY MORA

Director de Administrador de Carrera Administrativa

Proyectó: Elizabeth Cerón
Revisó: Alejandra Cardozo

