

Una vez realizado el trámite de la notificación, la Secretaría General dispondrá el envío de un ejemplar del acto debidamente numerado y fechado al Despacho de origen, para que se anexe al expediente.

Cuando el Acto Administrativo disponga la inscripción y/o actualización en el Registro Público de Carrera Administrativa, una vez se encuentre ejecutoriado, deberá dársele traslado a la dependencia encargada de realizar la anotación correspondiente.

Artículo 56. *Divulgación.* Para efectos de divulgación, el presente Acuerdo será publicado en la página web de la CNSC (www.cnsc.gov.co).

Artículo 57. Los vacíos que se presenten en este Acuerdo se llenarán, en lo que corresponda, con sustento en el Decreto-ley 760 de 2005, en la Ley 1755 de 2015 o en el CPACA.

Artículo 58. El presente Acuerdo fue aprobado por la Sala de Comisionados en sesión del 12 de noviembre de 2015, rige a partir de la fecha de su publicación en el **Diario Oficial** y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el Acuerdo número 512 del 18 de febrero de 2014.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 28 de diciembre de 2015.

El Presidente,

Jose Elías Acosta Rosero.

(C. F.).

ACUERDO NÚMERO 561 DE 2016

(enero 5)

por el cual se modifica el párrafo del artículo 11 del Acuerdo 137 de 2010, que estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en uso de las facultades constitucionales y legales, en especial la que le confiere el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que el inciso 3° del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, determina que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollar un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que mediante Acuerdo número 137 del 14 de enero de 2010, se estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que en el Capítulo VII del mencionado Acuerdo, se establece el procedimiento para la Notificación, Comunicación y Recursos en la Evaluación del Desempeño Laboral, encontrando que en el artículo 11, se señala lo siguiente:

“Artículo 11. Oportunidad para evaluar. Los responsables de evaluar a los servidores de carrera y en periodo de prueba deberán hacerlo dentro de los plazos y casos establecidos en el reglamento.

Los servidores objeto de evaluación tienen la obligación de solicitarla, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar; si el evaluador no hubiere hecho; o a la ocurrencia del hecho que la motiva.

Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el servidor o servidores responsables de evaluar no lo hicieren, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el porcentaje mínimo. La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.

Parágrafo. En caso de obtener el porcentaje mínimo satisfactorio por omisión del evaluador, el evaluado podrá obtener un porcentaje superior; siempre y cuando presente las evidencias soporte del cumplimiento de los compromisos, **sin tener bajo ninguna circunstancia la opción de acceso al Nivel Sobresaliente.** (Negrilla fuera del texto).

Luego de verificada dicha disposición se encontró, de una parte, que la misma no resultaba clara en cuanto a cuál sería la vía procesal con la que contaría el servidor evaluado para acceder a un porcentaje superior en caso que se haya producido el acto ficto o presunto y; de otra, que la disposición según la cual no podía tener **“bajo ninguna circunstancia la opción de acceso al Nivel Sobresaliente”**, resultaba desproporcionada e injusta, puesto que la omisión del Evaluador no puede lesionar o limitar el derecho del servidor de carrera a obtener una calificación justa y objetiva que corresponda a la realidad de su desempeño laboral.

Que frente a las omisiones de la Administración y sus consecuencias, la Sala Plena de Corte Constitución en Sentencia C-875 del 22 de noviembre de 2011, con ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, señaló que:

“En otros términos, las consecuencias por las omisiones de la administración deben ser soportadas por esta y no por el ciudadano, razón que justifica la intervención del legislador para decidir en qué casos ha de entenderse el asunto resuelto a favor del ciudadano y cuando este, pese a la negligencia estatal debe soportar cargas tales como acudir a la jurisdicción para que en dicha sede le resuelvan su derecho. Esta decisión del legislador debe consultar los intereses en discusión, para que la misma pueda calificarse de razonada y proporcional.

En este punto es importante recordar que el nuevo Código Contencioso Administrativo, del cual hace parte el texto parcialmente acusado, se expidió bajo la égida de hacer compatible las actuaciones de la administración con los postulados de la Constitución de 1991, en especial, con la garantía, prevalencia y protección de los derechos fundamentales de los administrados, en donde se imponía modificar instituciones que asignaban cargas excesivas al ciudadano frente al Estado cuando era este el que tenía el deber de poner su actividad al servicio de los derechos de aquel”.

Que en la citada jurisprudencia, la Corte Constitucional hace alusión a la exposición de motivos del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de Contencioso Administrativo donde estableció que:

“Como se observa, en el tránsito de concepciones entre la Constitución de 1886 y la de 1991, surgieron desafíos para los administradores públicos. Roto el paradigma clásico de la centralidad de la ley y reemplazado por el de la Constitución y la consecuente constitucionalización del Derecho, es natural que se generen conflictos y tensiones en la aplicación de los principios y la efectividad de los derechos. En el nuevo modelo de administración pública antes descrito debemos señalar que surge como problemática el desconocimiento de derechos ciertos y la vulneración de los derechos fundamentales por parte de la administración. Brevemente, podemos afirmar que la situación actual es la siguiente:

a) Aun cuando la relación jurídica: administrado-administración, frente a los derechos fundamentales, surge en una sola dirección: pues es el particular quien tiene derechos fundamentales, y es el Estado quien debe garantizar su efectividad, en la práctica ocurre que cuando el administrado acude en sede administrativa buscando respuesta a sus problemas, la administración contesta con evasivas, o no contesta, o contesta negando pretensiones a las que claramente tiene derecho el peticionario. Con esta actitud, la administración impone una carga al ciudadano al que somete a acudir al juez para que sea este quien reconozca sus derechos. (...).

En un Estado Social de Derecho, el reconocimiento de los derechos de las personas debe hacerse prioritariamente por la administración, dejando la intervención del juez solamente para aquellas situaciones excepcionales en que la administración encuentre que debe negar su reconocimiento”. (Subrayado fuera del texto).

Que al analizar el contenido del párrafo del artículo 11 del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010, al establecer el alcance de los efectos de una calificación en el porcentaje mínimo satisfactorio por omisión del evaluador, se limita al evaluado a que *“bajo ninguna circunstancia [[tendrá]] la opción de acceso al Nivel Sobresaliente”*, de donde se deriva una carga administrativa que restringe los derechos del evaluado y es superior a la que soportan los demás servidores públicos y frente a la cual no puede oponerse; adicionado al hecho que esta es consecuencia de la omisión de una obligación que compete a la Administración a través del Evaluador y no al servidor público que debía ser evaluado.

De otra parte, el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia establece que en las actuaciones administrativas se aplicará el debido proceso, frente a lo cual la Corte Constitucional en Sentencia T-616 del 3 de agosto de 2006, con ponencia del Magistrado Jaime Araújo Rentería, señaló lo siguiente:

“De esta manera, el debido proceso administrativo exige de la Administración el acatamiento pleno de la Constitución y la ley en el ejercicio de sus funciones (artículos 6°, 29 y 209 de la Constitución), so pena de desconocer los principios que regulan la actividad administrativa (igualdad, imparcialidad, publicidad, contradicción y moralidad).

“Como contrapartida, el ordenamiento jurídico impone a los administrados, la carga de observar y utilizar todos los medios procesales que la ley les ofrece para proteger y hacer efectivos sus derechos, ya que su conducta omisiva, negligente o descuidada en este sentido acarrea consecuencias jurídicas desfavorables para aquellos, así como la improcedencia de la acción de tutela para efectos de cuestionarlas. Al respecto, la Corte ha sostenido que:

“las cargas procesales son aquellas situaciones instituidas por la ley que comportan o demandan una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto y cuya omisión trae aparejadas para él consecuencias desfavorables, como la preclusión de una oportunidad o un derecho procesal e inclusive hasta la pérdida del derecho sustancial debatido en el proceso”. (...)

“Por tanto, al paso que es deber de la administración ajustar su actuar a los principios, mandatos y reglas que gobiernan la función pública y que determinan su competencia funcional, en aras de garantizar los derechos fundamentales al debido proceso y a la defensa material, los administrados tienen la carga de observar y utilizar los medios procesales que el ordenamiento jurídico les otorga, so pena de asumir los efectos adversos que se deriven de su conducta omisiva”. (Subrayado fuera de texto).

Que con el propósito de garantizar el principio de igualdad, el debido proceso y la proporcionalidad de las cargas administrativas, se hace necesario modificar el párrafo del artículo 11 del Acuerdo 137 de 2010, en el sentido de eliminar la restricción de acceder al nivel sobresaliente cuando las evidencias que soporten el cumplimiento de los compromisos así lo señalen, en el caso de existir omisión de la evaluación por parte del evaluador.

En consecuencia, y con el propósito de garantizar el pleno ejercicio de los derechos que les asisten a los servidores de carrera, entre ellos el de acceder al nivel sobresaliente cuando así lo haya demostrado, se hace necesario modificar el párrafo del artículo 11 del Acuerdo 137 de 2010.

Que en mérito de lo expuesto, la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 24 de diciembre de 2015,

RESUELVE:

Artículo 1°. Modificar el párrafo del artículo 11 del Acuerdo 137 de 2010, el cual quedará así:

“Parágrafo. En caso de obtener el porcentaje mínimo satisfactorio por omisión del evaluador; el evaluado podrá a través de los recursos de reposición y apelación, alcanzar un porcentaje superior; siempre y cuando presente las evidencias soporte del cumplimiento de los compromisos, pudiendo incluso acceder al nivel sobresaliente”.

Artículo 2°. *Divulgación.* Para efectos de divulgación, el presente acuerdo será publicado en la página web de la CNSC (www.cnsc.gov.co).

Artículo 3°. El presente acuerdo fue aprobado por la Sala de Comisionados en sesión del 24 de diciembre de 2015, rige a partir de la fecha de su publicación en el *Diario Oficial* y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial el párrafo del artículo 11 del Acuerdo número 137 de 2010.

Comuníquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 5 de enero de 2016.

El Presidente,

José E. Acosta R.

(C. F.)

ACUERDO NÚMERO 565 DE 2016

(enero 25)

por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

La Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 760 de 2005 y teniendo en cuenta las siguientes,

CONSIDERACIONES:

Que la Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003, suscrita por el Gobierno de Colombia, señala los criterios orientadores, principios rectores, conceptos, consideraciones y requerimientos en relación con la función pública, los cuales están definidos como un marco de referencia genérico en esta materia.

Que la Constitución Política de Colombia en el artículo 125, establece como causal del retiro del servicio, entre otros, la calificación definitiva y en firme en el nivel no satisfactorio en el desempeño del empleo.

Que la Ley 489 de 1998, establece en su artículo 15 el Sistema de Desarrollo Administrativo como un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno nacional.

Que las entidades y empleados están obligados a evaluar y calificar a los servidores, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, con el fin de dar cumplimiento a las metas institucionales.

Que en cumplimiento de sus funciones de vigilancia en materia de carrera administrativa, la CNSC tiene la obligación legal de velar por la correcta aplicación de los procedimientos de Evaluación del Desempeño Laboral.

Que la correcta y efectiva aplicación de los procedimientos de Evaluación del Desempeño Laboral, son el principal medio para controlar y eliminar las distorsiones derivadas de la estabilidad laboral que brinda la carrera.

Que el inciso tercero del artículo 40 de la Ley 909 de 2004, determina que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollar un Sistema de Evaluación del Desempeño como Sistema Tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan su sistema propio de evaluación.

Que mediante Acuerdo número 137 del 14 de enero de 2010, se estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. No obstante, luego de su aplicación y conforme al estudio técnico realizado, se ha identificado la necesidad de actualizar dicha reglamentación, con el fin de que la Evaluación del Desempeño Laboral sea una herramienta de Gestión del Talento Humano.

Que mediante Acuerdo número 176 del 11 de septiembre de 2012, se modificaron el literal e) numeral 4.1 del artículo 4° y se derogó el inciso quinto del literal b) del artículo 10 del Acuerdo número 137 de 2010, respecto del compromiso de establecer por parte de la CNSC, la metodología para la calificación de las competencias comportamentales.

Que mediante Acuerdo número 294 del 22 de noviembre de 2012, se modificó parcialmente el inciso tercero del literal b) del artículo 9° del Acuerdo 137 de 2010 y el Acuerdo número 561 del 5 de enero de 2016 que modifica el párrafo del artículo 11 del Acuerdo 137 de 2010.

Que mediante Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios vigentes sobre la materia.

Que en mérito de lo expuesto, la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 19 de enero de 2016, aprobó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, y en consecuencia

ACUERDA:

CAPÍTULO I

Generalidades del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral

Artículo 1°. *Definiciones.*

1.1. Evaluación del desempeño laboral: Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

1.2. Metas institucionales: Son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos anuales por área o dependencia, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad. Metas con las cuales el empleado de carrera administrativa deberá comprometerse y realizar los aportes requeridos, para lograr su debido cumplimiento.

1.3. Compromisos laborales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado público en el periodo de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales definen el cómo se desempeñan las competencias funcionales en cumplimiento de las metas institucionales.

1.4. Competencias comportamentales: Son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos laborales.

Las competencias comportamentales objeto del presente acuerdo, serán las correspondientes a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad. En caso de que estas no se encuentren establecidas en dicho manual, se deberá acudir a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 o la norma que lo modifique o adicione. En todo caso, se evaluarán solamente cuatro (4) competencias, entre comunes y por nivel jerárquico.

La evaluación del desarrollo de las competencias comportamentales se realizará en todos los casos en que deba producirse una evaluación.

1.5. Evaluación de gestión por áreas o dependencias: Es aquella que realiza anualmente el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, por medio de la cual verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad respectiva. Se define como fuente objetiva de información respecto al cumplimiento de las metas establecidas y es suministrada a los responsables de la evaluación por el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, constituyéndose en parte de la evaluación definitiva del empleado.

1.6. Evaluador: Es el servidor público que teniendo personal a su cargo debe cumplir con la responsabilidad de efectuar la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba, de conformidad con el procedimiento y los parámetros establecidos por el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

1.7. Comisión evaluadora: Es aquella que se conforma por el nominador de la entidad cuando el evaluador sea un empleado público de carrera, en periodo de prueba o un servidor nombrado en provisionalidad y estará integrada por el evaluador y un servidor de libre nombramiento y remoción. El evaluador deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado, para habilitarse dentro del proceso.

1.8. Evidencias: Son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el periodo de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado evaluado y que deben corresponder a los compromisos laborales y al desarrollo de las competencias comportamentales.

Las evidencias incorporadas en el portafolio, le permitirán al evaluador verificar el porcentaje de avance de los compromisos concertados, con el fin de que se pueda efectuar una evaluación objetiva y transparente.

Estas podrán ser:

a) Evidencias de desempeño: Aquellas que brindan información sobre la forma como interviene el empleado sujeto de evaluación, en el proceso, qué, cómo y cuándo lo realiza.

b) Evidencias de producto: Aquellas que permiten establecer la calidad y cantidad del producto o servicio entregado de acuerdo con los criterios establecidos.

La entidad deberá establecer las estrategias o mecanismos de recolección de evidencias, de acuerdo con los compromisos concertados al inicio del periodo de evaluación.

1.9. Portafolio de evidencias: Es el expediente que contiene las pruebas que demuestran el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados para la Evaluación del Desempeño Laboral, cuyo propósito es establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el periodo de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado público evaluado y que deben corresponder al cumplimiento de los compromisos laborales y, el desarrollo de las competencias comportamentales, al servicio de los fines del área o la dependencia y la misión de la entidad.

1.10. Plan de Mejoramiento Individual: Es la descripción de una secuencia de pasos o actividades que tienen como propósito indicar, al evaluado, el nivel de avance de los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, así como las necesidades de fortalecimiento de las mismas. Con ello se promueve el cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias comportamentales establecidas, orientadas a mejorar el desempeño individual. Este plan se produce a partir del seguimiento cada tres meses en periodo anual u ordinario, y cada dos meses en periodo de prueba, o en las evaluaciones parciales semestrales o eventuales durante el periodo de evaluación.