



Función Pública

Acuerdo 55 de 1999 Comisión Nacional del Servicio Civil

ACUERDO 55 DE 1999

(febrero 12)

Por el cual se adopta el instrumento de evaluación del desempeño laboral.

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL,

en ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 130 de la C.P. y en especial el artículo 45 de la Ley 443 de 1998,

CONSIDERANDO:

1. Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 443 de 1998, el desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser evaluado respecto de los objetivos previamente concertados entre evaluador y evaluado, teniendo en cuenta factores objetivos, medibles, cuantificables y verificables;
2. Que el Decreto reglamentario 1572 de 1998 señala que los empleados de carrera administrativa y los nombrados en período de prueba deben ser evaluados parcial y definitivamente en las fechas y en las circunstancias determinadas por este mismo decreto;
3. Que conforme con lo previsto en el artículo 34 de la Ley 443 de 1998, corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil adoptar o modificar los instrumentos de evaluación y calificación del desempeño laboral a los cuales se acogerán, por regla general, los organismos de carácter nacional, departamental, distrital y municipal;
4. Que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha presentado ante esta Comisión el instrumento de evaluación del desempeño para efectuar las evaluaciones parciales y las calificaciones definitivas de que trata la Ley 443 de 1998 y el Decreto reglamentario 1572 de 1998,

[Ver la Circular de la Comisión Nal. del Servicio Civil 01 de 2005](#)

ACUERDA:

ARTICULO 1o. Adoptar el instrumento y los formularios para las evaluaciones parciales y las calificaciones definitivas que deben realizarse a los empleados de carrera administrativa y a los nombrados en período de prueba, elaborados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y que harán parte del presente acuerdo.

ARTICULO 2o. Para la utilización de estos formularios, los empleados de carrera se clasifican de acuerdo con la naturaleza de las funciones y de las responsabilidades asignadas en los siguientes grupos:

Grupo A: Empleados del nivel ejecutivo y profesional con personal a cargo. Los empleados del nivel asesor cuyo cargo sea de carrera administrativa, deberán evaluarse en este grupo siempre que tengan personal a cargo, de lo contrario deberán evaluarse en el grupo B.

Grupo B: Empleados del nivel profesional sin personal a cargo.

Grupo C: Empleados del nivel técnico y asistencial con personal a cargo que tengan funciones de dirección, coordinación y/o supervisión.

Grupo D: Empleados del nivel técnico, asistencial y operativo sin personal a cargo.

ARTICULO 3o. La evaluación integral del desempeño comprenderá la valoración del logro de los objetivos previamente concertados y de los factores de desempeño involucrados en el alcance de dichos logros.

ARTICULO 4o. Para la valoración de los factores, se tendrán en cuenta las áreas de productividad, administración de personal y comportamiento laboral, así:

Grupo A.

Area de productividad:

Factores: Planeación

Utilización de recursos

Calidad

Competencia técnica

Responsabilidad

Area de administración de personal:

Factores: Liderazgo

Toma de decisiones

Supervisión

Delegación

Trabajo en equipo

Area de conducta laboral:

Factores: Compromiso institucional

Relaciones interpersonales

Iniciativa

Tratamiento de la información

Grupo B:

Area de productividad:

Factores: Planeación

Utilización de recursos

Calidad

Oportunidad

Responsabilidad

Competencia técnica

Area de conducta laboral:

Factores: Compromiso institucional

Tratamiento de la información

Trabajo en equipo

Relaciones interpersonales

Iniciativa

Grupo C:

Area de productividad:

Factores: Planeación

Utilización de recursos

Calidad

Oportunidad

Competencia técnica

Responsabilidad

Area de administración de personal:

Factores: Liderazgo

Trabajo en equipo

Organización

Evaluación

Area de conducta laboral:

Factores: Compromiso Institucional

Confiabilidad

Relaciones interpersonales

Iniciativa

Grupo D:

Area de productividad:

Factores: Utilización de recursos

Calidad

Oportunidad

Cantidad

Responsabilidad

Conocimiento del trabajo

Area de conducta laboral:

Factores: Compromiso institucional

Relaciones interpersonales

Iniciativa

Colaboración

Confiabilidad

Atención al usuario

ARTICULO 5o. El instrumento de evaluación para cada uno de los grupos señalados en el artículo 2o. de este acuerdo está compuesto por un juego de tres (3) formularios que corresponden respectivamente a las fases de concertación de objetivos, seguimiento y evaluación cuantitativa y deberán ser diligenciados dentro de los períodos y condiciones establecidas en el Decreto Reglamentario 1572 de 1998.

ARTICULO 6o. La fase de concertación de objetivos debe realizarse al comienzo del período de evaluación en el formulario número 1 de cada grupo, para lo cual el evaluador y el evaluado acordarán los objetivos a alcanzar, los logros esperados y el valor porcentual de cada uno de ellos en múltiplos de cinco (5) sobre un total de 100.

ARTICULO 7o. La fase de seguimiento deberá realizarse en la mitad del período en el formulario número 2 de cada grupo, y tiene como propósitos determinar el grado de avance de los objetivos y tomar los correctivos que sean necesarios para garantizar su cumplimiento. A esta valoración no se le asignará puntaje, pero deberá tenerse en cuenta para el resultado de la evaluación final.

ARTICULO 8o. La fase de evaluación final deberá realizarse en el formulario número 3 de cada grupo al concluir el período, y tiene como propósito determinar la calificación de servicios correspondiente al desempeño del empleado.

En este mismo formulario deberán realizarse las evaluaciones parciales por cambio de jefe, cambio definitivo de empleo como consecuencia de traslado, o separación temporal del ejercicio de las funciones del cargo por más de 30 días calendario.

ARTICULO 9o. La valoración del logro de los objetivos tendrá un peso del 65% del total de la calificación y la valoración de los factores del desempeño el 35% restante. La calificación definitiva será la sumatoria de estos dos porcentajes y se expresará en una escala de 100 a 1.000.

ARTICULO 10. Para la puntuación tanto de los objetivos como de los factores se procederá así:

a) El grado de cumplimiento de cada uno de los objetivos se valorará con un puntaje dentro de la escala de 1 a 100, y dicho puntaje se multiplicará por el peso asignado al objetivo. El total de estos resultados se multiplicará por 10 para convertirlo a escala de 1000 y se ponderará por 65%, según lo previsto en el artículo 9o. de este acuerdo.

b) Cada factor se calificará independientemente de los otros, con el puntaje que a juicio del evaluador mejor represente el desempeño del evaluado dentro del intervalo en que haya sido ubicado, de acuerdo con los siguientes grados de valoración:

Por encima

Adecuado

Por debajo

Muy por debajo

La sumatoria de estos puntajes se ponderará por 35%, de conformidad con lo estipulado en el artículo 9o. de este acuerdo.

ARTICULO 11. Para todo efecto, la calificación de servicios se interpretará de la siguiente forma:

Satisfactoria: Cuando el resultado de la evaluación total sea igual o superior a 650 puntos.

Insatisfactoria: Cuando el resultado de la evaluación total sea inferior a 650 puntos.

PARAGRAFO. Las calificaciones que se efectúen sin sujeción a los parámetros y fases del presente instrumento, no podrán tenerse en cuenta para actuaciones administrativas posteriores que tengan su fundamento en la calificación de servicios.

ARTICULO 12. De acuerdo con lo estipulado en el artículo 32 de la Ley 443 de 1998, los empleados responsables de evaluar y calificar el desempeño laboral deberán hacerlo en los términos señalados en este acuerdo. El incumplimiento de este deber será objeto de sanción disciplinaria, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de calificar.

ARTICULO 13. Las entidades y organismos que por la naturaleza de sus funciones requieran formularios o reglamentaciones especiales, someterán los proyectos correspondientes para su aprobación ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. En todo caso, cualquier instrumento que se adopte deberá incluir la formulación de objetivos a lograr por parte del evaluado y los niveles de exigencia.

ARTICULO 14. El presente acuerdo rige a partir de su publicación en el Diario Oficial y deroga el artículo 1o. del Acuerdo 39 del 19 de agosto de 1998.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Santa Fe de Bogotá, D. C., a 12 de febrero de 1999.

El Presidente,

MAURICIO ZULUAGA RUIZ.

El presente acuerdo fue discutido y aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en su sesión de día 12 de febrero de 1999, según consta en el acta número 143.

NOTA: Publicado en el Diario Oficial 43.514 del 1 de marzo de 1999

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:36:22