



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

Bogotá D. C.,  
01-

Al responder cite el N° 01-2-2007-027974-27332-28052

Doctora:  
NOHEMY ARIAS OTERO  
Secretaria General  
Ministerio de Educación Nacional  
Calle 43 No. 57 -14 CAN  
BOGOTA D.C.

Ref: Su solicitud de concepto relacionado con la evaluación del desempeño y la asignación de prima técnica.

Respetada doctora:

En relación con el asunto de la referencia, en el cual consulta sobre los efectos del rango sobresaliente, entre 101% y 110% frente a la asignación de prima técnica por evaluación del desempeño, por cuanto en el nuevo instrumento la concertación sobre contribuciones individuales y competencias comportamentales se hace sobre 100 puntos y la calificación puede ser hasta 110 puntos; al respecto me permito manifestarle:

El artículo 38 de la ley 909 de 2004 estableció que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre la conducta laboral y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Ahora bien, conviene comentarle que si bien es cierto originalmente se consideró en el instrumento de evaluación la posibilidad de establecer un porcentaje entre 101% a 110% que correspondía al rango de sobresaliente, en la guía se indicaba que la escala de evaluación sería fijada o elegida por las entidades en su sistema propio debiendo distribuirla en rangos que permitan determinar la calificación correspondiente a dichos resultados dentro de los calificativos: sobresaliente, satisfactorio y no satisfactorio.

Así las cosas, claramente quedó establecido que las entidades tienen la facultad de definir en sus sistemas de evaluación el rango correspondiente dentro de la escala de valoración que adopten los valores mínimos y máximos para cada uno de los rangos y la calificación respectiva, fijándose a título de ejemplo y con fines



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

académicos como rangos a tener en cuenta el sobresaliente entre 101% y 110% de los puntos de la escala; es decir la Comisión recomienda que se estudie que los aportes mas allá de las metas acordadas puedan ser objeto de ese puntaje adicional y en ese entendido se consignó un valor superior a 100, pero igualmente respeta de las entidades los principios generales que hasta la fecha se han tenido en cuenta y es por ello que en el nuevo formato que se ha de aplicar de manera pedagógica consignó los valores hasta cien.

En este orden de ideas en el instrumento definitivo adoptado por esta Comisión Nacional, como en la información que sobre la materia aparece actualmente publicada en nuestra página Web se acogió un porcentaje de hasta el 100% de los puntos de la escala para el nivel sobresaliente, debiendo quedar claramente determinado en todo caso, que cuando se considera el calificar con este rango a un funcionario, se está frente a un evaluado que superó los compromisos adquiridos y es bajo esta óptica que ha de calificársele con el rango de sobresaliente.

Este concepto se rinde en los términos del artículo 25 del Código Contencioso Administrativo en el entendido que no compromete la responsabilidad de quien lo profiere ni será de obligatorio cumplimiento.

Cordialmente,

**EDUARDO GONZALEZ MONTOYA**  
Comisionado

sbb