



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE CARRERA JUDICIAL

ACUERDO PCSJA19-11393 de 2019

“Por medio del cual se reglamenta el sistema de evaluación de servicios de los empleados/as de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, direcciones seccionales de administración Judicial y del Consejo Superior de la Judicatura y consejos seccionales de la judicatura que pertenecen al régimen de carrera judicial”

PREGUNTAS FRECUENTES

	PREGUNTA O INQUIETUD	RESPUESTA
1.	¿La evaluación del período comprendido entre septiembre y diciembre de 2019 conlleva todas las formalidades y efectos legales de una evaluación para un período completo?.	Las formalidades y los efectos de la evaluación de servicio determinada para el último trimestre de 2019, se hará bajo las directrices y parámetros fijados en el Acuerdo PCSJA19-11393 de 2019.
2.	¿Cuál va a ser la referencia para la calificación de último trimestre de 2019?	Así entonces, las pautas para evaluar el último trimestre del 2019 las determina el jefe inmediato, con base en el plan de trabajo que vienen desarrollando durante lo transcurrido del año, de acuerdo con las metas institucionales, las propias del área y las funciones desempeñadas.
3.	¿Se debe calificar al empleado, que estando en propiedad en el cargo, presenta una incapacidad en este último trimestre, ¿dado que el término mínimo de evaluación es de 3 meses?	De otra parte, la calificación del empleado que presente alguna de las situaciones previstas en el artículo 6.º del Acuerdo PCSJA19-11393, se hará en forma proporcional como quiera que se cumple la exigencia del artículo 5.º ibidem, esto es, que el servidor se encuentra en el cargo por un término no inferior a tres meses, y en atención al principio de la proporcionalidad.
4.	No se establecieron las metas institucionales por cumplirse y las metas específicas de la dependencia, por tanto no hay un criterio objetivo para calificar el factor eficiencia o rendimiento del último trimestre de 2019.	
5.	Se sugiere modificar el Acuerdo respecto a la calificación de los últimos 3 meses de 2019, y que entre en vigencia a partir del año 2020.	Esta sugerencia conlleva la modificación del Acuerdo PCSJA19-11393; por tanto, no está dentro de las facultades de la Unidad.
6.	¿Qué efecto tiene el descuento de días al empleado y cuál es su impacto en la calificación de servicios?	El artículo 6.º del Acuerdo PCSJA19-11393 fijó las situaciones administrativas que dan lugar a la deducción de días hábiles laborables. El

	PREGUNTA O INQUIETUD	RESPUESTA
7.	El Acuerdo no trae la fórmula de aplicación como sí se hace para los funcionarios, mientras que para los empleados de los tribunales y juzgados no se aplica el número de días, y en ese sentido se generan diferencias con los empleados de la Rama Judicial.	<p>descuento de días está relacionado con la exigibilidad y el resultado de las tareas asignadas al servidor objeto de evaluación durante el período calificado. Al servidor judicial objeto de evaluación que presente alguna de ellas, no se le podrá exigir desempeño y resultados sobre la totalidad de los días hábiles laborables, sino en la proporción que corresponda según los días hábiles efectivamente laborados, lo que tiene impacto sobre todos los factores que son objeto de evaluación.</p> <p>El Acuerdo PCSJA19-11393 de 2019, aplica para los empleados/as del Consejo Superior de la Judicatura, los Consejos Seccionales de la Judicatura, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y las Direcciones Seccionales de Administración Judicial, que pertenecen al régimen de carrera y cumplen funciones administrativas (artículo 3.º). En ese sentido no es dable compararlo con los parámetros de evaluación del Acuerdo PSAA16-10618 de 2016; sin embargo, en el artículo 7.º de este reglamento también se previó el descuento de días hábiles con ocasión de algunos de los eventos allí señalados.</p>
8.	No se entiende el fundamento para descontar los días de vacaciones, ya que todos los servidores judiciales de las seccionales, anualmente disfrutan de ellas y en el formato no aparecen esos descuentos.	El fundamento lo constituye el principio de la proporcionalidad referido en el artículo 2.º del reglamento de calificación de servicios. En la parte de motivación de la calificación del formato de evaluación de servicios se debe dejar la constancia de los días laborados y descontados, acorde con lo establecido en el artículo 6.º <i>ibidem</i> .
9.	En el factor calidad se hace distinción de los niveles, pero en el factor de eficiencia o rendimiento y en el de publicaciones, no se hacen diferencias.	Para la calificación de los factores eficiencia o rendimiento y publicaciones no se hicieron distinciones por niveles, en atención a que corresponden a variables transversales que aplican para todos los cargos.
10.	En los criterios de calificación hay una carga alta de subjetividad porque en algunos casos no hay aspectos definidos.	Es una apreciación personal. Sin perjuicio de lo anterior, la objetividad se garantiza con las reglas previamente conocidas y establecidas entre el evaluador y el empleado.
11.	¿Cómo se califica el empleado que tiene la propiedad en un cargo con funciones judiciales reglamentado en el Acuerdo PSAA16-10618, pero ocupa	En este ejemplo la consolidación de la calificación del empleado, corresponde hacerla al superior jerárquico del despacho judicial donde tiene

	PREGUNTA O INQUIETUD	RESPUESTA
	un cargo en provisionalidad con funciones administrativas regido por el Acuerdo PCSJA19-11393?	la propiedad, bajo los parámetros del Acuerdo PSAA16-10618, con base en los formularios de evaluación y de seguimiento de los factores de calidad, eficiencia o rendimiento, organización del trabajo y publicaciones que, con la reglamentación establecida en el Acuerdo PCSJA19-11393 y a título de informe, le debe enviar el calificador del cargo que ocupa en provisionalidad.
12.	El empleado que tiene un cargo en propiedad, que le aplica el Acuerdo PCSJA19-11393 y solicitó licencia para desempeñar un cargo en provisionalidad en un despacho judicial, ¿es objeto de evaluación?	En este caso, el superior jerárquico del despacho donde se encuentre el empleado nombrado en provisionalidad, siempre que el cargo pertenezca al régimen de carrera judicial, remitirá a título de informe la calificación del servidor, bajo los parámetros del Acuerdo PSAA16-10618, al calificador de la dependencia donde el empleado tiene la propiedad, quien debe consolidarla bajo los parámetros del Acuerdo PCSJA19-11393 (artículo 12).
13.	¿Es objeto de evaluación el empleado que tiene un cargo en propiedad y pidió licencia para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción?	Los empleados de carrera que se desempeñen en cargos de libre nombramiento y remoción no son sujetos de evaluación bajo los parámetros del Acuerdo PCSJA19-11393 de 2019 ¹ y según lo expresado por la Corte Constitucional en la sentencia C-037 de 1996 ² cuando se refirió a la constitucionalidad de los artículos 169 y 170 de la Ley 270 de 1996.
14.	No están definidos los aspectos para calificar el factor publicaciones.	La corporación reglamentó y fijó los criterios y variables a tener en cuenta para evaluar el referido factor, a partir del artículo 28 y s.s. del Acuerdo PCSJA19-11393 de 2019, que aplica para todos los empleados que son objeto de evaluación bajo el citado reglamento. Lo anterior se desarrolló en cumplimiento de lo previsto en el Artículo 170 ³ de la Ley 270 de 1996, que fue declarado exequible por la Corte Constitucional en la Sentencia C-037 de 1996.

¹ Artículo 3.º inciso 2.º Los empleados/as vinculados al servicio por el **sistema de carrera** deben ser calificados formal y periódicamente, aun cuando se desempeñen transitoriamente en otro cargo en situación distinta a la de propiedad, **siempre que el cargo pertenezca a dicho régimen.** (Resaltado propio).

² Sentencia C-037 de 1996 "La presente disposición hace parte de las funciones que la Carta Política le confiere al Consejo Superior de la Judicatura, en particular las previstas en los numerales 1o y 4o del artículo 256 superior. No obstante, entiende esta Corporación que la norma del proyecto hace parte del examen que hará de efectuarse sobre los empleados y funcionarios vinculados a la carrera judicial, pues aquellos que sean nombrados por otro mecanismo, como el de libre nombramiento y remoción, su rendimiento deberá ser evaluado por la respectiva entidad nominadora. Con todo, debe puntualizarse que para el caso de servidores públicos de libre nombramiento y remoción, la evaluación de servicios le corresponderá realizarla a la respectiva autoridad nominadora".

³ "FACTORES PARA LA EVALUACIÓN. La evaluación de servicios de conformidad con el reglamento que expida la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, deberá ser motivada y resultante de un control permanente del desempeño del funcionario o empleado. **Comprenderá calidad, eficiencia o rendimiento y organización del trabajo y publicaciones.** En todo caso se le informará al funcionario acerca de los resultados de la evaluación." (resaltado propio).

	PREGUNTA O INQUIETUD	RESPUESTA
		Así, en el evento en que el empleado/a evaluado durante el período no haya realizado ninguna publicación, ese punto no se puede asignar a otro factor de calificación, por ser este autónomo de conformidad con la Ley Estatutaria.
15.	Hay dependencias que se encuentran divididas en áreas, secciones y grupos, y el reglamento de evaluación de servicios no precisó quién es el competente para consolidar la calificación y resolver los respectivos recursos.	El artículo 13 del Acuerdo PCSJA19-11393 de 2019 previó que corresponde a los coordinadores de área o grupo y a los jefes de oficina judicial o dependencias de la Dirección Seccional de Administración Judicial, la evaluación de los empleados que se encuentran bajo su subordinación, por ser los encargados de asignar, supervisar, controlar y hacer los seguimientos a las labores desempeñadas por ellos.
16.	En cuanto a los niveles de cargos, en la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial hay nivel asistencial y administrativo, de conformidad con el Acuerdo 10036, pero no hay nivel auxiliar ni operativo porque estos cargos son de los Centros de Servicios, Oficinas Judiciales y Oficinas de Apoyo. ¿Entonces aplican los mismos criterios y formatos de calificación?	Aplican los factores, parámetros y formatos de calificación que se ajusten para los cargos que son propios de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial.
17.	Existen empleados que se encuentran nombrados en propiedad en un cargo, pero en la práctica, se le han asignado funciones diferentes por necesidades del servicio.	De conformidad con el reglamento de evaluación de servicios, el empleado debe ser evaluado en el cargo que se encuentra posesionado en <i>propiedad por el sistema de carrera judicial</i> , dentro de las funciones propias del mismo y acorde al cargo que ejerce ⁴ .
18.	No existe claridad entre la calificación del factor calidad donde se habla de las funciones asignadas al cargo, y el factor eficiencia que refiere a las funciones asignadas al empleado, porque en algunos casos se asignan o reasignan funciones a empleados que no corresponden al cargo o se le quitan aquellas que si lo son.	
19.	Existen empleados de carrera de una Dirección Seccional que, además, prestan su apoyo a otra Dirección Seccional que no tiene el mencionado cargo. ¿En ese caso cómo se realizaría la calificación?	Es competencia del superior de la dependencia en la que el empleado se encuentra nombrado en propiedad por el sistema de carrera judicial, realizar la calificación y a quien corresponde determinar los soportes pertinentes para

⁴ sentencia T-105 de 2002: ... *Considera la Sala del caso, llamar la atención sobre la forma impropia como usualmente dentro de la administración pública se asignan funciones de un cargo, a través del mecanismo denominado "asignación de funciones" mecanismo o instituto que no existe jurídicamente como entidad jurídica autónoma dentro de las normas que rigen la administración del personal civil al servicio del Estado. Se considera del caso precisar, que dicha función de amplio contenido no puede ser ilimitada, sino que debe referirse siempre y en todos los casos a un marco funcional y concreto, esto es, que dichas funciones deben hacer referencia a las funciones propias del cargo que se desempeña por el funcionario a quien se asignan. No es procedente su descontextualización, de tal manera que el jefe inmediato sí puede asignar otras funciones diferentes a las expresamente contempladas en el respectivo Manual de Funciones y Requisitos de la entidad, de acuerdo a las necesidades del servicio, a los fines y objetivos propios de cada entidad, pero, dentro del contexto de las funciones propias del funcionario y acordes al cargo que ejerce y para el cual ha sido nombrado". (subrayado nuestro)*

	PREGUNTA O INQUIETUD	RESPUESTA
		hacer una evaluación objetiva. (artículos 12 y 13 del Acuerdo PCSJA19-11393).
20.	No es posible establecer el cumplimiento del número de actividades, para evaluar la variable del análisis cuantitativo, ya que no se tiene conocimiento de los recursos, demandas, tutelas, procesos, derechos de petición, etc., que se van a recibir.	El cumplimiento de número de actividades que el empleado gestionó durante cada trimestre, se puede determinar a partir del registro de los recursos, demandas, tutelas, procesos, derechos de petición, etc., que se recibieron en la respectiva dependencia, con base en la evidencia de todo lo tramitado por el servidor.
21.	Se sugiere unificar el término de consolidación de las calificaciones de los empleados de la Rama Judicial, ya que es diferente, para unos es en mayo y para otros en agosto, luego también se generan diferencias entre los empleados de la Rama Judicial.	El hecho de que la fecha de consolidación de las calificaciones de los empleados judiciales no coincida con la de los empleados con funciones administrativas, no es relevante, pues con ello no se afecta derecho alguno.
22.	¿El calificador que se desempeña en una dependencia por uno o tres meses, debe realizar la calificación de sus empleados por ese término?	El servidor que haya laborado en una dependencia y haya sido calificador por lo menos un mes calendario, deberá dejar el respectivo informe de calificación en la correspondiente hoja de vida de los empleados a su cargo. (Artículo 171 de la Ley 270 de 1996; inciso 5.º del artículo 12 del Acuerdo PCSJA19-11393).
23.	¿Se califican los periodos anteriores a la entrada en vigencia de este Acuerdo?	La aplicación del Acuerdo del PCSJA19-11393 no es retroactiva. El reglamento rige a partir de la fecha de su publicación, es decir, tiene efectos a futuro, luego los periodos anteriores a la entrada en vigencia del mismo, no se califican.
24.	¿En las oficinas judiciales no se manejan procesos del SIGCMA, en estos casos cómo se califican las variables que tienen este factor?	Los procesos del SIGCMA se encuentran reglamentadas en los Acuerdos PSAA14-10160 y PSAA14-10161, expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura y se aplican para todas las dependencias que integran la Rama Judicial.
25.	¿Cuáles son los formatos que se deben utilizar para el seguimiento trimestral?	Los formatos de seguimiento trimestral que se deben utilizar son los que se encuentran publicados en la página web de la Rama Judicial, link. Carrera judicial/calificación de servicios/Acuerdo PCSJA19-11393.
26.	¿Quién debe aprobar el plan de mejoramiento que se elabora posterior a una calificación insatisfactoria?	De conformidad con el artículo 18 del reglamento, el objetivo de este plan es mejorar el desempeño durante el siguiente período a evaluar, previa concertación del calificador con el evaluado.

	PREGUNTA O INQUIETUD	RESPUESTA
		La calificación insatisfactoria da lugar al retiro del servicio y sus resultados deben ser motivados, producto del seguimiento permanente del desempeño y notificado oportunamente al servidor judicial. (Artículo 16 <i>ibidem</i>).
27.	No se identifica cuál es la relación que existe entre el numeral 4 del factor organización del trabajo con el manejo del SIGOBIUS, ya que se remite a dicho numeral al no ser convocado el trabajador a capacitaciones, situación ajena totalmente a la voluntad del trabajador.	La relación que existe entre las mencionadas variables, es que las dos integran el factor de organización del trabajo, y en ese sentido se dispuso que en el caso de que el servidor no haya sido convocado a curso alguno, ese puntaje se asigna a la variable “b” del subfactor 3.º, a fin de aplicar el principio de proporcionalidad y favorabilidad.
28.	Se sugiere ajustar los formatos de calificación para los empleados de las Direcciones Seccionales que tienen funciones de coordinadores o jefes de área, similar a los Directores de Unidad de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, ya que el el formato de calificación para los profesionales no es acorde a la responsabilidad que tienen.	Para calificar a los empleados de las Direcciones Ejecutivas Seccionales que cumplen funciones de jefes o coordinadores de área, aplican los criterios y formatos establecidos para la calificación de profesionales ya que el empleado debe ser evaluado en el cargo que se encuentra posesionado en <i>propiedad por el sistema de carrera judicial</i> , dentro de las funciones propias del mismo.
29.	No se evalúa la eficiencia, dado que en la mayoría de los factores los puntos a obtener corresponden a competencias comportamentales (habilidades, actitudes, aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado), por lo que no existe claridad en la medición del desempeño del empleado en el ejercicio de sus funciones.	Para la evaluación del factor eficiencia o rendimiento, se toman en consideración las actividades, funciones y responsabilidades asignadas a los diferentes empleados/as y su nivel de contribución y aportes a los objetivos y metas institucionales. A partir de lo anterior, se determinan unas variables que le apuntan específicamente a la medición de ese factor (Art. 22 Acuerdo PCSJAS19-11393 de 2019). Por el contrario, las competencias comportamentales son comunes e inherentes a todo servidor público independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral, atendiendo criterios como los de responsabilidad por personal a cargo; habilidades y aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, valor estratégico e incidencia de la responsabilidad ⁵ .

⁵ Según la descripción que traen los artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7 del Decreto 815 de 2018.