



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

PROSPERIDAD
PARA TODOS



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000121991

Fecha: 02/09/2014 02:25:32 p.m.

Bogotá D. C.,

Doctora

ADRIANA MARIA AMAYA POSADA

Subsecretaria de Talento Humano

Secretaria de Servicios Administrativos

ALCALDIA DE MEDELLIN

Email: secre.sa@medellin.gov.co

REFERENCIA. VARIOS.- ¿Son procedentes los recursos de reposición o apelación contra el resultado en la evaluación de desempeño prevista en los acuerdos de gestión para los gerentes públicos y a los empleados nombrados en provisionalidad? **RADICACION.** 2014-206-010873-2 del 21 de julio de 2014

Respetada doctora Adriana:

En atención a la consulta de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

El Acuerdo de Gestión se entiende como el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

Los principales objetivos que se persiguen mediante la aplicación de los Acuerdos de Gestión son: (i) Orientar la actuación de las entidades hacia sus prioridades explícitas; (ii) Incentivar mejoras de eficiencia y eficacia; (iii) Promover el aprendizaje organizacional; y (iv) Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública.

Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo, se efectúa una valoración para determinar y analizar el porcentaje de logro en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados y respecto de los planes operativos o de gestión de la dependencia que dirige.

Así mismo, y sin desconocer que el principal sustento de un Acuerdo de Gestión es el cumplimiento de las metas y compromisos pactados, es necesario evaluar aquellas competencias básicas para una gerencia efectiva; se trata de hacer una evaluación cualitativa del grado de adecuación del gerente frente a estas competencias. Como mínimo se deben evaluar las competencias comunes a todo servidor público y las competencias comportamentales para el nivel directivo, establecidas en el Decreto 2539 de 2005.

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafo.gov.co • Email: wcbmaster@dafo.gov.co





Los resultados de la evaluación permitirán definir acciones de capacitación y formación del gerente público y estrategias de mejoramiento de su desempeño.

Ahora bien, respecto a su inquietud relacionada con la posibilidad de evaluar a los empleados públicos con nombramiento provisional, El Decreto 1227 de 20051, establece:

"ARTÍCULO 50. La 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 período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

ARTÍCULO 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera."

La evaluación del desempeño laboral es propia de los empleados públicos de carrera administrativa; así mismo, la norma contempla que los empleados de libre nombramiento y remoción pertenecientes a la gerencia pública, deberán suscribir acuerdos de gestión y los demás empleados de libre serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican a los empleados de carrera.

Ahora bien, la norma no consagra la evaluación del desempeño para los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, no obstante, se considera que la entidad puede evaluarlos con los instrumentos establecidos para los empleados de carrera, precisando que los mismos no generan derechos de carrera y que tiene como única finalidad evaluar la gestión.

Con respecto a la procedencia de interponer recursos contra las evaluaciones definitivas a los empleados, se encuentra que el Acuerdo 137 de 2010 de la Comisión Nacional de Servicio Civil, en su artículo 13 dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 13º. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA: *Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación para ante el inmediato superior de éste, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.*

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

¹ "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998."





De acuerdo con lo anterior, es procedente interponer los recursos contra la calificación definitiva, expresa o presunta de un empleado que desempeñe un empleo de carrera, así sea en la modalidad de provisional.

Con respecto a la interposición de los recursos contra los Acuerdos de Gestión será conveniente tener en cuenta lo dispuesto por la Ley 1437 de 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo., frente a los recursos contra los actos administrativos, así:

ARTÍCULO 74. RECURSOS CONTRA LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. *Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:*

1. *El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.*
2. *El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.*

No habrá apelación de las decisiones de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas ni de los directores u organismos superiores de los órganos constitucionales autónomos.

Tampoco serán apelables aquellas decisiones proferidas por los representantes legales y jefes superiores de las entidades y organismos del nivel territorial.

3. *El de queja, cuando se rechace el de apelación.*

El recurso de queja es facultativo y podrá interponerse directamente ante el superior del funcionario que dictó la decisión, mediante escrito al que deberá acompañarse copia de la providencia que haya negado el recurso.

De este recurso se podrá hacer uso dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión.

Recibido el escrito, el superior ordenará inmediatamente la remisión del expediente, y decidirá lo que sea del caso."

En criterio de esta Dirección Jurídica, los recursos serán los medios legales que el ordenamiento jurídico pone a disposición de los particulares para lograr, a través de la impugnación, que la Administración rectifique su proceder, en el evento que un particular considere violados sus derechos, para una efectiva protección de su situación jurídica a través del legítimo ejercicio del derecho de defensa, por lo que considera viable la interposición de los recursos de ley, por parte del funcionario evaluado que considera vulnerados sus derechos con los instrumentos de valoración de la gestión individual de los servidores públicos.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE
Director Jurídico (E)

Ruth Gonzalez/
600.48

"Tú sirves a tu país, nosotros te servimos a ti"

Carrera 6 No. 12-62, Bogotá, D.C., Colombia • Teléfono: 334 4080/87 • Fax: 341 0515 • Línea gratuita 018000 917 770
Código Postal: 111711. Internet: www.dafp.gov.co • Email: wcbmaster@dafp.gov.co

