



Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

PROSPERIDAD
PARA TODOS



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20136000197971
Fecha: 26/12/2013 03:58:17 p.m.

Bogotá, D.C.

Señor
LIBARDO GUAUTA RINCON
E-mail: iguauta@hotmail.com

REF: **VARIOS**. Viabilidad de adelantar evaluación del desempeño para los funcionarios nombrados en provisionalidad y cuál es el sustento jurídico. Radicación 20139000034752 del 17 de diciembre de 2013.

Respetado señor, reciba un cordial saludo:

En atención a su comunicación de la referencia, nos permitimos manifestar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto 188 de 2004, y sus modificaciones a este Departamento Administrativo le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con Empleo Público, Organización Administrativa, Control Interno y Racionalización de Trámites de la Rama Ejecutiva del Poder Público. Respecto a temas relacionados sobre evaluación de desempeño de los empleados públicos, me permito manifestarle que la Comisión Nacional del Servicio Civil, es el organismo autónomo e independiente responsable de la administración y vigilancia de las carreras; así mismo es el encargado de establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa.

No obstante, a manera de información, nos permitimos informarle respecto al tema lo siguiente:

La Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones, dispone:

“Artículo 23. Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.”

“Artículo 38. Evaluación del desempeño. 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 su conducta laboral y sus aportes al

“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: webmaster@dafp.gov.co





cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;*
- b) Ascender en la carrera;*
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;*
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;*
- e) Planificar la capacitación y la formación;*
- f) Determinar la permanencia en el servicio."*

El Decreto 1227 de 2005, 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. (...)

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.*

De acuerdo con la normativa citada se concluye que la evaluación del desempeño laboral tiene como destinatarios a los empleados de carrera administrativa, en período de prueba y a los de libre nombramiento y remoción, lo cual significa que no se aplica a los empleados provisionales. No obstante, la entidad podrá someterlos a la evaluación del desempeño para efectos de poder establecer la eficiencia y eficacia de dichos empleados en el desempeño de sus funciones, pero es facultativo y no tiene los efectos que se le atribuyen en relación con el empleado de carrera administrativa. De igual forma, 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."

En este sentido, con el fin de concertar con los servidores en provisionalidad los compromisos laborales y la evaluación del desempeño es posible aplicar y tener en cuenta los instructivos y disposiciones que regulan la de los empleados en carrera y en período de prueba, en las disposiciones que a continuación se enuncian:



Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, señala:

ARTÍCULO 40. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. *De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.*

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas."

De conformidad con lo anterior, en la primera fase de la evaluación anual el evaluador y el evaluado deberán fijar los compromisos laborales, los cuales versan sobre los planes, programas, proyectos y metas institucionales, así como sobre la reglamentación, instrumentos, procedimientos, deberes y responsabilidades. La fijación previa de los compromisos laborales es fundamental para realizar la evaluación del desempeño laboral, sin éstos no es posible medir el desempeño laboral del empleado.

A manera de información una vez revisada la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se encontraron las siguientes disposiciones relacionadas con la materia, por lo que se sugiere consultar los Archivos relacionados:

1. Resolución No. 2591 de 2010, por el cual se adopta el manual de inspección, vigilancia y control sobre evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba (09/09/2010)
2. Manual de inspección, vigilancia y control sobre evaluación del desempeño laboral (09/09/2010)
3. Acuerdo No. 137 de 2010, por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba (05/02/2010)
4. Acuerdo No. 138 de 2010, por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el sistema de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de sistemas de evaluación de desempeño laboral propios (05/02/2010)
5. Instrumento de evaluación del desempeño (05/02/2010).





Departamento Administrativo
de la FUNCIÓN PÚBLICA
República de Colombia

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

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

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON
CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEON
Directora Jurídica

RMM
RMM/JFCA
600.4.8.

