



Función Pública

Concepto 079271 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000079271

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000079271

Fecha: 28/02/2020 02:52:08 p.m.

Bogotá D.C.

Doctora

REF.: EVALUACION DEL DESEMPEÑO. Puntaje máximo calificable en la evaluación del desempeño de los empleados públicos en los años 1991 a 1997. Proceso de nulidad y restablecimiento del derecho radicado No. 13-001-33-33-004-2018-00054-00, demandante Yaneth Solórzano Nassiff, demandado Ministerio del Trabajo. RAD.: 2020-206-007602-2 de fecha 21 de febrero de 2020.

En atención al escrito de la referencia, remitido a este Departamento por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual requiere información acerca del puntaje máximo que podía recibir por evaluación del desempeño un empleado público vinculado en una entidad pública en los años 1991 a 1997, me permito indicar lo siguiente:

Mediante la Ley 27 de 1992, "Por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones" establecía las normas de carrera administrativa a favor de los empleos contemplados en el artículo 2º de la citada norma.

En cuanto a la evaluación del desempeño de los empleados públicos, el Decreto Ley 1222 de 1993, norma vigente para el período requerido por su despacho, establecía lo siguiente:

"ARTICULO 16. El rendimiento, la calidad del trabajo y el comportamiento laboral del empleado serán objeto de calificación.

ARTICULO 17. La calificación de servicios deberá tenerse en cuenta para:

a) Determinar la permanencia o el retiro del servicio;

b) Escalafonar en carrera;

- c) Participar en concursos de ascenso;
- d) Otorgar becas y comisiones de estudio;
- e) Conceder estímulos a los empleados;
- f) Evaluar los procesos de selección; y
- g) Formular programas de capacitación.

ARTICULO 18. Compete al inmediato superior o al jefe de éste, a quien el jefe del organismo le asigne tal función, efectuar la calificación de servicios de los empleados bajo su dependencia.

ARTICULO 19. Los empleados de carrera deberán ser calificados anualmente. De esta calificación harán parte las evaluaciones que se les hayan efectuado por cambio temporal o definitivo de cargo o de jefe inmediato. No obstante, cuando el jefe del organismo reciba información de que el rendimiento, la calidad del trabajo o el comportamiento laboral no estén acordes con un eficiente desempeño, podrá ordenar que se les califiquen sus servicios. Si la calificación no fuere satisfactoria deberá declararse insubsistente el nombramiento.

ARTICULO 20. El empleado que sea responsable de calificar los servicios del personal tendrá la obligación de hacerlo dentro de los quince (15) días calendario siguientes al vencimiento del término que se señale en el reglamento.

El incumplimiento de este deber será sancionado disciplinariamente, sin perjuicio de que cumpla con la obligación de calificar.

Igualmente, los empleados tendrán la obligación de solicitar la calificación en los casos en que ésta no se produzca, dentro de los dos (2) días siguientes al vencimiento del término establecido para el calificador. El incumplimiento de este deber será sancionado disciplinariamente.

El jefe de personal, o quien haga sus veces, velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

ARTICULO 21. La calificación de servicios deberá ser notificada personalmente al interesado; si no estuviere de acuerdo con ella, tendrá derecho a interponer los recursos en los términos y condiciones consagrados en el Código Contencioso Administrativo.

ARTICULO 22. A los empleados a quienes les corresponde calificar servicios les serán aplicables las causales de impedimento y de recusación consagradas en el Código de Procedimiento Civil.

ARTICULO 23. El nombramiento del empleado escalafonado en carrera deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora cuando haya obtenido una calificación de servicios no satisfactoria, para lo cual deberá oírse previamente el concepto no vinculante de la comisión de personal; contra el acto administrativo que declare la insubsistencia, procederán los recursos de ley, con los cuales se entiende agotada la vía gubernativa.

Esta decisión se entenderá revocada si, interpuestos los recursos, dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a su presentación, la administración no se pronunciare.

La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto será sancionada de conformidad con las disposiciones

vigentes.

ARTICULO 24. Solamente a iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil adoptará o modificará los formularios de evaluación y calificación de servicios, a los cuales se acogerán, por regla general, los organismos de carácter nacional, departamental, distrital diferentes al Distrito Capital, y municipal.

Las entidades y organismos que por la naturaleza de sus funciones requieran formularios o reglamentaciones especiales, someterán los proyectos correspondientes al estudio del Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la Dirección de Apoyo a la Comisión Nacional del Servicio Civil."

Por lo anterior, este Departamento adoptó instrumento de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos en la que se evidenciaban dos componentes principales, a saber:

Área de productividad con un puntaje máximo de 600 puntos.

Área de conducta laboral, puntaje máximo 400 puntos.

De acuerdo con lo anterior, y atendiendo puntualmente su solicitud, se indica que, para las fechas solicitadas, un empleado público podía obtener máximo mil (1.000) puntos en su evaluación del desempeño laboral.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó. Harold Herreño

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortes

GCJ-601 - 11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:21:47