



Función Pública

Concepto 072961 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000072961

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000072961

Fecha: 07/02/2024 06:06:58 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: Tema: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Subtemas: Evaluación del desempeño empleados provisionales. Radicado: 20249000004692 de fecha 03 de enero de 2024

En atención a la comunicación de la referencia, radicada ante el Ministerio de trabajo y remitida a este Departamento Administrativo, mediante el radicado arriba citado; en la cual solicita:

Conceptualizar sobre la legalidad del Decreto Municipal 2022-000182 del 28 de noviembre de 2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL PROCESO DE MEDICIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS EMPLEADOS PROVISIONALES EN EL ENTE CENTRAL DEL MUNICIPIO DE LA ESTRELLA. Cuyo fundamento legal fue tomado de ley 909 de 2004, el Decreto Reglamentario 1083 de 2015 y el Acuerdo 6176 del 2018 de la CNSC, normas que consagraron únicamente la evaluación del desempeño laboral de los inscritos en carrera administrativa y los que se encuentren en periodo de prueba, es decir hicieron extensiva una norma que es restrictiva.

De otra parte el Decreto Municipal 2022-000165 del 28 de noviembre de 2022, en uno de sus considerandos se ampara bajo ... "Que también el Departamento Administrativo de la Función Pública "DAFP" en diferentes conceptos, entre ellos el N° 16871 del 21 de enero de 2016, señaló: "En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, esta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, en el instrumento específico deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior.

Frente a este argumento eleve derechos de petición a las dependencias involucradas, las cuales anexo con sus respectivas respuestas, para su analices y con conceptualización.

En relación con la consulta planteada, me permito manifestarle lo siguiente:

De conformidad establecido en el Decreto 430 de 2016¹ este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Conforme a lo anterior, resulta pertinente enfatizar en el hecho de que, esta Dirección Jurídica, carece de competencia para pronunciarse de fondo, sobre la legalidad de los actos administrativos, la cual, por demás, se presume. De otra parte, se señala que, no se encuentran anexos a su consulta, los anexos anunciados en la misma (derechos de petición a las dependencias involucradas, con sus respectivas respuestas, para su análisis y con conceptualización; Decreto Municipal 2022-000165; manual de funciones del cargo)

No obstante, y a efectos de atender de manera general los cuestionamientos planteados, resulta pertinente citar las siguientes disposiciones:

La Ley 909 de 2004² estableció en su Capítulo II del Título VI la necesidad y obligatoriedad de evaluar a los servidores públicos. Así el artículo 40 de esta ley planteó que:

“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 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.

(...)”

«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.» (Negrilla fuera del original).

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015³, establece:

ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. 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.

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante concepto No. 2-2009-07345 del 08 de mayo de 2009 sobre el tema de la evaluación de los empleados provisionales, sostuvo:

“En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en período de prueba, esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la

gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados". (Negrilla fuera de texto).

Conforme a lo anterior, la evaluación del desempeño laboral es propia de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, lo cual significa que no se aplica a los empleados provisionales. Respecto de los empleados con nombramiento provisional, las entidades podrán desarrollar actividades de evaluación de su desempeño; como una política institucional, en el marco de los procesos apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, deberá señalarse de manera expresa, que dicha evaluación no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados.

De acuerdo con lo expuesto, y dando respuesta a la inquietud planteada en su consulta, esta Dirección Jurídica considera:

En relación con la legalidad del acto administrativo citado, reitera en primer término, que la misma se presume, y en segundo lugar, que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse de fondo sobre el particular. En lo que tiene que ver con la procedencia de adoptar instrumentos para la evaluación del desempeño de los servidores vinculados mediante nombramiento provisional, en el marco de los procesos apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, se encuentra que tales instrumentos son de gran importancia, para el fortalecimiento de la gestión institucional, ya que el desempeño laboral de los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, tiene como propósito fundamental el cumplimiento de los fines del estado a partir de la entrega de productos y servicios en el marco de los planes y la misión propia de cada institución.

Ahora bien, al ser la evaluación de desempeño para los empleados con nombramiento en provisionalidad, una política institucional, en el marco de los procesos de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, es necesario que se revisen los instrumentos de evaluación diseñados, señalando de manera expresa, que los mismos no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestornormativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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

Cordialmente

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Gustavo Parra Martínez

Revisó. Maia Borja

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Fecha y hora de creación: 2025-03-14 05:40:40