



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- CNSC -

Bogotá, **Diciembre 31 de 2008**
02 – 17189

Radicación 02-2008-30200

Doctora
PATRICIA VELOZA GARZÓN
Coordinadora Grupo de Información y Desarrollo del Talento Humano
Instituto Colombiano Agropecuario -ICA-
Calle 37 No. 8 - 43 Piso 5°
Bogotá, D.C.

ASUNTO: Evaluación del Desempeño a empleados con nombramiento provisional.

Respetada doctora Patricia:

En atención a la consulta relacionada con la evaluación del desempeño laboral aplicable a los empleados nombrados en provisionalidad y la aplicabilidad del sistema tipo para el período 2008-2009, se emite respuesta en los siguientes términos:

El desempeño laboral de los servidores públicos 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. Es así como en la Ley 909 de 2004 se señalan los principios de la función pública y se determinan criterios básicos a través de los cuales se garantiza la prestación de servicios sin distingo del nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral. Al respecto esta norma determina:

“Artículo 2º. Principios de la función pública.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.” (Resaltado fuera de texto)

Así mismo, la Ley 489 de 1998 destaca que en cumplimiento de los principios de la función pública debe evaluarse el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
- CNSC -

deberes constitucionales, legales o reglamentarios **de los servidores públicos**. Esto implica que todos los servidores públicos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño ya que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

En lo que hace referencia al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, el artículo 1º del Acuerdo 18 de 2008 expedido por la CNSC, señala: *“Ámbito de aplicación: El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral contenido en el presente Acuerdo se aplicará a los empleados de carrera administrativa y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 o que hagan parte de los sistemas específicos y especiales de origen legislativo mientras dichas entidades adoptan su propio Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral”.*

De las anteriores consideraciones se concluye que el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño laboral de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines del Estado.

Ante esta situación es innegable que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el empleado, ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y el marco normativo que regula su ejercicio no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral.

En consecuencia, resulta procedente la evaluación de provisionales **a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad** para tal fin, **sin que éstos deban corresponder a los establecidos por esta CNSC para los funcionarios de carrera o en período de prueba** y que Sí son aplicables a los funcionarios de libre nombramiento y remoción no cobijados por los Acuerdos de Gestión. 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 esta 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.

En lo que hace referencia al uso del Sistema Tipo establecido por la CNSC, es pertinente reiterar que el mismo debe ser aplicado por las entidades que no cuentan con un sistema propio previamente aprobado por esta Comisión; en consecuencia, resulta no sólo procedente sino obligatoria la aplicación del sistema de evaluación establecido como sistema tipo, hasta tanto y previo cumplimiento de las disposiciones contenidas en el capítulo VII del Acuerdo 17 de 2008, el ICA cuente con un sistema propio de evaluación del desempeño laboral.

Cordialmente,

ORIGINAL FIRMADO
FRIDOLE BALLÉN DUQUE
Comisionado

Liliana C.