

Bogotá D. C., 16 de febrero de 2012

Of. 7089

Rad: 03-24-2012-179

Doctora
NATHALIE DEL CARMEN IBARRA BENAVIDES
Gerente
Centro de Salud de Puerres ESE
Carrera 4, Barrio La Cruz
Puerres - Nariño

Ref.: Consulta sobre evaluación del desempeño.

Respetada señora Nathalie,

Procede este Despacho a dar respuesta a su solicitud de la referencia, atendiendo para ello, la órbita de competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecida en el artículo 130 de la Constitución Política Nacional y desarrollada en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004 y, demás normas concordantes, en los siguientes términos:

1. CONSIDERACIONES:

Atendiendo lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, *"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.(...)"*

Dicho artículo establece, además, que el resultado de dicha evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que

¹ Adicionalmente, el artículo 52 del decreto 1227 de 2005, dispuso: *"El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales. Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional."*

deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. Sin embargo, si durante este periodo 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.

A la luz del artículo 50 del Decreto 1227 de 2005, 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 periodo 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, los empleados objeto de evaluación tienen el derecho de solicitarla, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar o a la ocurrencia del hecho que la motiva. **Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud el empleado o empleados responsables de evaluar no lo hicieren, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo.** La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria. (D.L. 760 de 2005, art. 33)

En el evento en el cual el empleado a evaluar haya solicitado la fijación de compromisos, pero el evaluador se rehúsa a hacerlo, la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo, advirtiéndole que el evaluado tiene la opción de incrementar dicho puntaje, siempre y cuando reúna las evidencias que demuestren los resultados dentro del periodo correspondiente. Estas evidencias deberán ser presentadas ante el superior jerárquico del evaluador.

Ahora bien, en vigencia del Acuerdo 137 de 2010, en caso de obtener el porcentaje mínimo satisfactorio por omisión del evaluador, el evaluado podrá obtener un porcentaje superior, siempre y cuando haya solicitado que se le evalúe y presente las evidencias soporte del cumplimiento de los compromisos, sin tener, **bajo ninguna circunstancia**, la opción de acceso al Nivel Sobresaliente. (Parágrafo del Artículo 11 del mencionado Acuerdo)

2. RESPUESTAS:

- 2.1. **A la pregunta:** *“Una vez revisadas las historias laborales de los empleados de carrera de la empresa, que en el caso particular son cuatro personas, se encontró que desde aproximadamente el año 2004, se dejó de realizar la correspondiente evaluación del desempeño laboral conforme lo ordena la ley 909 de 2004 y demás decretos reglamentarios. Al respecto se pregunta si para subsanar esa situación se puede o no presumir que la evaluación de los empleados durante este tiempo, ha sido obtenida con el puntaje mínimo*

Línea nacional CNSC 01 900 331 10 11

Sede principal: Carrera 4 No. 75-49, Bogotá D.C., Colombia
Pbx: 57 (1) 3259700, Fax: 3259711/12/13
Horario atención público: 8:00 a.m.-5:00 p.m.

requerido para continuar en dicho sistema de méritos, y si de esta evaluación debe comunicarse y/o notificarse al interesado mediante acto administrativo susceptible de los recursos de ley, o sencillamente se efectúa una comunicación; teniendo en cuenta que tanto los evaluadores y evaluados nunca se han pronunciado sobre este asunto?

Respuesta: En el caso por usted descrito, la calificación definitiva se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. Lo anterior sin perjuicio de que se adelante la investigación disciplinaria a que haya lugar. (D.L. 760 de 2005, art. 33)

Ahora bien, teniendo en cuenta que la calificación definitiva se entiende en el mínimo satisfactorio, por virtud de un mandato legal, la manera de dar a conocer dicha situación al empleado, será a través de una comunicación.

2.2. **A la pregunta:** *"En el mes de octubre del año 2011, la Empresa dio cumplimiento a una sentencia judicial de segunda instancia que ordenó el reintegro de un cargo en provisionalidad que había sido declarado insubsistente en el año 2005, sin solución de continuidad. Sobre este asunto se pregunta si le asiste a la Empresa nominadora como al empleado reintegrado el deber de evaluar y ser avaluado, respectivamente, según el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral, y si el empleado reintegrado puede o no ser miembro de la Comisión de Personal?"*

Respuesta: Los empleados en condición de provisionalidad no deben ser evaluados con los mismos instrumentos establecidos para la evaluación del desempeño de los empleados titulares de derechos de carrera.

En relación con su inquietud, acerca de si el empleado reintegrado, en su calidad de provisional, puede ser miembro de la Comisión de Personal, le indico que en principio, sólo quienes reúnan las calidades establecidas en el artículo 6 del Decreto 1228 de 2005, entre ellas la condición de ser titular de derechos de carrera, podrán ser aspirantes a representantes de los empleados en la Comisión de Personal.

No obstante, el artículo 20 del mencionado Decreto, dispone que en las entidades en las cuales no haya personal de carrera administrativa, o el número de empleados de carrera no haga posible la conformación de la Comisión de Personal pueden participar como electores o aspirantes, las personas que se encuentren vinculadas en calidad de provisionales.

- 2.3. **A la solicitud:** "...como petición especial una visita o acompañamiento directo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, A ESTA Empresa, a fin de lograr una mayor orientación y apoyo en la adecuada implementación de los referidos Sistemas, y así ajustar su situación en esta materia a la legalidad conforme se contempla en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios."

Respuesta: Su solicitud de acompañamiento ha sido transferida al Área de Evaluación del desempeño, a fin de que se revise la posibilidad de programar una visita a su entidad. Así las cosas, la líder del área se estará comunicando con usted en su debida oportunidad.

Esta petición se responde en los términos y condiciones previstas por el artículo 25° del Código Contencioso Administrativo.

De la manera más atenta,


JORGE ALBERTO GARCÍA GARCÍA
Comisionado

P. AECJ