

Bogotá D. C., 6 de Marzo de 2012

Of. 9774

Rad: 03-32-2012-5705

Doctora
ORIANA JAXILI SANTACRUZ CASTILLO
Jefe Oficina Asesora Jurídica
Municipio de Puerto Tejada
Carrera 19 calle 17, esquina
Puerto Tejada – Valle del Cauca

Ref.: Consulta sobre evaluación del desempeño.

Respetada doctora Oriana,

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 periodo anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que 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

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.”*

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 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, 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, advirtiendo que el evaluado tiene la opción de incrementar dicho puntaje, siempre y cuando reúna las evidencias que demuestren los resultados dentro del período 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:** *"Dentro de la planta de cargos hay un funcionario Código 407, Grado 05, en el cargo de Auxiliar Administrativo adscrito a la dependencia de Subsecretaría de Tránsito, que durante el período 2010 y 2011 ocupó un cargo de Libre Nombramiento y Remoción en la modalidad de Comisión de Servicios. Por lo tanto, la última calificación que se tiene de dicho funcionario es la correspondiente al año 2009, que se debe realizar al 15 de febrero de 2010, con una calificación de 100 sobre 100.*

Por lo tanto se hace necesario saber si en este caso ¿Es posible tener en cuenta la calificación del período 2009, para cumplir con los requisitos establecidos en la Circular 009 del 10 de octubre de 2011 y admitir dicho perfil para integrar la lista de posibles elegibles al cargo?

Respuesta: De conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, reiterado en la Circular 09 de 2011, para el otorgamiento del encargo, se deberá tener en cuenta la última evaluación del desempeño, entendiendo por esta la practicada en el último período ordinario de evaluación. De manera que, si el empleado se encuentra ejerciendo un empleo de libre nombramiento y remoción durante la última vigencia de evaluación del desempeño o más, seguramente no contará con la calificación requerida en la norma, para acceder al derecho preferente de encargo.

La evaluación que tiene el carácter de anual u ordinaria y, es por ende, definitiva, se entiende como la última evaluación del desempeño laboral y, por tanto, es la que se tendrá en cuenta para efectos del otorgamiento de los encargos.

- 2.2. **A la pregunta:** *"El Alcalde saliente y todo su gabinete del Nivel Directivo (Secretario de Gobierno, Secretario de Planeación, Jefe de Talento Humano, Director Técnico Educativo, Jefe de Oficina Asesora Jurídica, Subsecretario de Tránsito, Secretaria de Hacienda y Crédito Público) terminaron funciones al 31 de Diciembre de 2011, y a partir del 01 de Enero de 2012 las ejerce el nuevo Alcalde y el gabinete por él designado. Sin embargo, al revisar las hojas de vida de los empleados de carrera administrativa el 18, 19 y 20 de enero de 2012, se encontró que los empleados que ostenta la calidad de Carrera Administrativa no quedaron calificados al 31 de diciembre de 2011, por sus respectivos jefes.*

Por lo tanto, se hace necesario resolver la siguiente duda: ¿Pueden los anteriores Jefes que ya no son parte de la planta de cargos de la actual alcaldía proceder a realizar las calificaciones dentro del plazo que se les confiere (15 de febrero de 2012) a los correspondientes empleados de carrera administrativa que estuvieron a su cargo?. De ser afirmativa la respuesta, ¿Qué pasa con el proceso de revisión de hojas de vida que se realizó el pasado 18, 19 y 20, ¿Debe devolverse y esperar a que se alleguen las evaluaciones de desempeño? ¿Qué evaluación de desempeño se debe tener en cuenta, la inmediatamente anterior la calificable a más tardar al 15 de febrero de 2012, la del período 2010, calificable al 15 de febrero de 2011?

Respuesta:

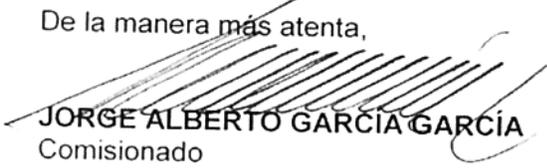
En el caso por usted descrito, es preciso aclarar que:

1. Al día 31 de diciembre de 2011, se debió efectuar la calificación parcial eventual por cambio de evaluador, conforme lo dispone el numeral 54.1 del artículo 54 del Decreto 1227 de 2005.
2. Al cabo de los cinco días siguientes al plazo para realizar la evaluación, sin que esta se haya efectuado, el empleado interesado tiene derecho a solicitar que esta se lleve a cabo. (Artículo 33 del Decreto 760 de 2005)
3. Cuando el empleado responsable de evaluar se retire del servicio sin efectuar las evaluaciones que correspondían, el superior inmediato de dicho funcionario o el empleado que asigne el jefe de la entidad, deberá adelantar la respectiva evaluación. (Art. 57 del Decreto 1227 de 2005)
4. Si dentro de los cinco días siguientes a la solicitud del empleado, el funcionario responsable de evaluar no lo hiciera, la evaluación parcial se entenderá satisfactoria en el puntaje mínimo. Sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria que ello acarree. (Inciso 3 del artículo 33 del Decreto 760 de 2005)
5. Contra dicha evaluación parcial presunta no procede recurso alguno. (Art. 36 del decreto 760 de 2005)
6. Teniendo en cuenta que se trata de una evaluación parcial, está deberá computarse con la semestral que comprende del 1° de febrero al 31 de Julio de 2011 y la parcial del 1° al 31 de enero de 2012, para obtener la calificación definitiva para el periodo anual comprendido entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente. Dicha calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho periodo. (Art. 53 del Dcto. 1227 de 2005)
7. Contra la calificación definitiva expresa o presunta, podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de evaluación ante el inmediato superior. (Art. 35 del Dcto. 760 de 2005)

Ahora bien, una vez se verifique las actuaciones a seguir en relación con la evaluación del desempeño, según los parámetros antes descritos, el nominador de la entidad estará en capacidad de tomar las decisiones correspondientes en torno al correcto otorgamiento del encargo, debiendo tener en cuenta al momento de la provisión por este medio, la evaluación del desempeño correspondiente al último periodo evaluado.

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