

**CRITERIO UNIFICADO “APLICACIÓN DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA SERVIDORES PERTENECIENTES A CARRERAS ESPECÍFICAS QUE ESTABLEZCAN PERÍODOS DEFINITIVOS DE CARÁCTER SEMESTRAL”**

**Ponente:** Directora de Administración de Carrera Administrativa, Sonia Patricia Cruz Ortega.

**Fecha de sesión:** 1º. de Diciembre de 2016.

En la Sala Plena de Comisionados del 1º. de diciembre de 2016 se aprobó el criterio que a continuación se presenta sobre la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos de carrera administrativa pertenecientes al régimen específico.

Atendiendo las diferentes consultas realizadas sobre cómo adelantar el proceso de evaluación a funcionarios vinculados a superintendencias y demás entidades que cuenten con períodos de evaluación definitivos de carácter semestral, en el marco de la expedición del Acuerdo 565 de 2016 *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”*, de la CNSC, se ha planteado lo siguiente:

**PROBLEMA JURÍDICO:**

El nuevo esquema de evaluación del desempeño laboral diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil integra el resultado de la evaluación de gestión por áreas o dependencias, efectuada por los Jefes de Control o quien hagan sus veces en las Entidades, dentro de los resultados de la evaluación del desempeño individual. ¿Cómo tener en cuenta la evaluación de gestión por áreas o

dependencias, que es de carácter anual, en los procesos de evaluación de las entidades que cuentan con períodos definitivos de carácter semestral?

## **NORMATIVIDAD APLICABLE**

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 el artículo 39 de la Ley 909 de 2004 se señala la obligación por parte del Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en la Entidad, de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, tal como lo dispone el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015, en los siguientes términos:

*“Artículo 2.2.8.1.3. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en los 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, (...)” (Subrayado fuera del texto original)*

Ahora bien, en cuanto al objeto de estudio resulta del caso mencionar lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley 87 de 1993 “*Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones*” en el siguiente sentido:

*“Artículo 8°.- Evaluación y control de gestión en las organizaciones. Como parte de la aplicación de un apropiado sistema de control interno el representante legal en cada organización deberá velar por el establecimiento formal de un sistema de evaluación y control de gestión, según las características propias de la entidad y de acuerdo con lo establecido en el artículo 343 de la Constitución Nacional y demás disposiciones legales vigentes.” (Subrayado fuera del texto original)*

Al respecto, la Corte Constitucional mediante Sentencia C929 de 2014 se estableció lo siguiente:

*“La disposición acusada deviene constitucional por el cargo de igualdad, en la medida que frente a las divergencias antes anotadas (i) se logra evidenciar un criterio de diferenciación entre la situación fáctica de los servidores de la superintendencias públicas y los funcionarios cobijados por la Ley 909 de 2004,*

*pues la ley que regula el régimen de carrera y el empleo público los considera de distinta naturaleza jurídica -artículos 3 y 4 Ley 909 de 2004-; (ii) la Corte ha avalado las discrepancias entre los distintos sistemas de carrera, en especial, la flexibilización en aspectos de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal. -C 1230 de 2005-; (iii) conforme a dicha flexibilización, se constata que la disposición acusada pertenece a la categoría de permanencia en el cargo - artículo 36 D-775 de 2005- y por lo tanto susceptible de una regulación diferente a la prevista en el régimen general e incluso en otros sistemas específicos; (iv) el plazo anual de calificación no es inalterable y se prevé para los demás sistemas - Dian, Aerocivil, Dapre- la calificación anticipada en caso de evidenciarse el desempeño laboral deficiente; (v) finalmente, la regulación de los regímenes específicos enlistados en el artículo 53 de la Ley 909 de 2004 -Dian, Aerocivil y Dapre- no prescribe un trato idéntico entre los mismos, por lo cual, en atención a las funciones de inspección, control y vigilancia que adelantan las Superintendencias y su carácter técnico y especializado, justifica una regulación especial respecto de la calificación de otros sistemas, asunto que además fue avalado por la Corte en la Sentencia C-250 de 2013 al permitir cierta modulación del régimen de carrera con fines de hacerlo compatible con la entidad. (Subrayado fuera del texto original)*

## **CRITERIO:**

Conforme a las disposiciones normativas en la materia, 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 fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio.

Tal como lo establece el numeral 1.1 del artículo 1 del Acuerdo 565 de 2016 uno de los principales aspectos a tener en cuenta en la evaluación del desempeño es el aporte al cumplimiento de las metas institucionales, razón por la cual la forma más idónea y fuente de información objetiva para identificar dichos aportes es el resultado de la evaluación de gestión por áreas o dependencias, elemento incorporado en el Acuerdo como uno de los componentes de la evaluación definitiva para el periodo anual u ordinario.

Si bien es cierto que, el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial estableció

mediante la Circular No. 04 de 2005<sup>1</sup>, que la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias será anual y se efectuará respecto del año anterior durante el mes de enero de la siguiente vigencia, la misma circular establece que:

*“(...) Lo anterior no es óbice para que las auditorias y/o visitas efectuadas por la Oficina de Control interno con corte a 31 de julio de cada año, sean tenidas en cuenta por los gerentes públicos como fuentes de información para la evaluación del desempeño de los servidores a su cargo (...)”*

Por lo anteriormente expuesto, y teniendo en cuenta lo establecido en el Artículo 38 Decreto 775 de 2005 *“Por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional”*, respecto a la periodicidad del resultado de la evaluación se señala: *“El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al periodo semestral (...)”*, es necesario precisar que lo establecido en el Acuerdo 565 de 2016 no es impedimento para que no se dé cumplimiento a lo establecido respecto a la evaluación de la gestión por áreas o dependencias en la evaluación del desempeño para los funcionarios de carrera específica de las Superintendencias y demás entidades con periodos de evaluación diferentes al Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral. Pues si para efectuar la evaluación del desempeño es necesaria la inclusión de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias anual que efectúa la oficina de Control Interno, dicha oficina también efectúa auditorias o visitas con corte a 31 de Julio, razón por la cual dichos informes servirían como insumo para efectuar la evaluación semestral y evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera.

Así mismo la Ley 87 de 1993 *“por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”*, a través de su artículo 8 permite el establecimiento formal de un sistema de evaluación y control de gestión, según las características propias de la entidad, lo cual en cierta medida garantiza que en las Superintendencias y demás entidades con periodos de evaluación diferentes al establecido en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, se puedan establecer informes semestrales, teniendo en cuenta la necesidad surgida de incluir evaluaciones o informes de la Oficina de Control Interno como componente de la evaluación del desempeño laboral definitiva.

Este criterio se emite en virtud de la competencia que le asiste a la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC de establecer lineamientos sobre los diferentes temas que le permitan ejercer tanto la labor de administración como de vigilancia frente a los sistemas específicos de carrera administrativa creados por la Ley 909

---

<sup>1</sup> La cual se ratifica por medio de la Circular No. 01 del 04 de abril de 2016.

de 2004, pues mediante las sentencia C- 1230 de 2005, el Concepto 2070 del 2 de Marzo de 2012, el Consejo de Estado se ha pronunciado respecto a la función de administración y vigilancia de la Comisión Nacional del Servicio Civil y en la sentencia C-471 de 2013 respecto al deber de respetar y reconocer la función constitucional de administración del sistema específico de carrera de las Superintendencias, en cabeza de la Comisión Nacional del Servicio Civil.



**PEDRO ARTURO RODRIGUEZ TOBO**  
Presidente (E)

Proyectó: María Deissy Castiblanco y Juliana Ramírez Ramírez  
Revisó: Sonia Patricia Cruz Ortega  
Directora de Administración de Carrera Administrativa

