

Bogotá D.C., 27 FEB. 2014

Radicado de salida: 2014EE 6577

Doctora

ANDREA DEL PILAR ÁLVAREZ ACEVEDO

Jefe Oficina de Selección y Carrera

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN

Carrera 5ª N° 15 - 80 Piso 9°

Bogotá, D.C.

Radicado de entrada: 2014ER5237 del 18 de febrero de 2014
Asunto: Evaluación del Desempeño

Respetada doctora Andrea del Pilar,

En atención a la comunicación de la referencia, radicada bajo el No. 5237 el 18 de febrero de 2014, relacionada con la aplicación de un sistema de evaluación para servidores provisionales y de libre nombramiento y remoción, en el marco 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, se procede a dar respuesta en los siguientes términos:

I. ANTECEDENTES

Refiere la Procuraduría General de la Nación, el interés de establecer mecanismos de seguimiento al desempeño de los servidores vinculados en provisionalidad o en empleos de libre nombramiento y remoción, que no ostentan la calidad de gerentes públicos; al respecto, plantean los siguientes interrogantes:

1. *“¿Es jurídicamente viable el establecimiento de un instrumento de evaluación del desempeño para servidores públicos vinculados en provisionalidad o en empleos de libre nombramiento y remoción, no directivos?”*
2. *¿Resulta procedente la suscripción de acuerdos o compromisos por objetivos con los servidores provisionales o de libre nombramiento y remoción, no directivos?”*
3. *¿La suscripción de acuerdos o compromisos por objetivos, así como la evaluación del desempeño de servidores públicos vinculados en provisionalidad en cargos de carrera, o en empleos de libre nombramiento y remoción, no directivos, pudiere implicar el reconocimiento de derechos de carrera administrativa?”*
4. *Los demás aspectos conexos que pudieren resultar de utilidad.”*

II. CONSIDERACIONES Y RESPUESTA.

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 del servicio sin diferenciar el nivel ocupacional o del tipo de vinculación laboral; al respecto la 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 del texto)

Así mismo, la Ley 489 de 1998¹, 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 deberes constitucionales, legales o reglamentarios **de los servidores públicos**, ésto implica que todos los servidores públicos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño en razón a que la sumatoria de su gestión determinará el logro de los fines, metas y resultados institucionales.

En cuanto a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, el parágrafo del artículo 78 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, señala, *“El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre*

¹ Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.



nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera". (Resaltado fuera del texto)

Como se concluye de las consideraciones previamente señaladas, el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño laboral de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines institucionales en procura de la atención a los requerimientos ciudadanos.

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 servidor, o el empleo que desempeñe, 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.

Al respecto, es preciso señalar que para los funcionarios de libre nombramiento y remoción no sólo es posible la Evaluación del Desempeño Laboral, sino que dentro del sistema general de carrera, ésta tiene un carácter legal y vinculante, debiéndose evaluar a través de los Acuerdos de Gestión a los Gerentes Públicos, en tanto que a los demás funcionarios de libre nombramiento y remoción, se les deberá evaluar bajo la misma reglamentación e instrumentos previstos para los servidores de carrera.

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, 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 ésta condición**, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país.

En este sentido se atiende su solicitud, no sin antes precisar que la dirección a la cual se dirige la presente respuesta, coincide plenamente con la suministrada en su escrito.

Cordialmente,

CARLOS HUMBERTO MORENO BERMÚDEZ
Presidente

Revisó: Paula Tatiana Arenas González - Asesora de Despacho
Proyectó: Liliana Cárdenas R.

