



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
- CNSC -

02- 16516

Bogotá D.C., **Diciembre 16 de 2008**

Radicación 2-16-2008-30613

Doctora  
**OFELIA RIZZO CANTOR**  
Control Interno  
E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá  
Transversal 12 No. 22 – 51 Barrio San Mateo  
Fusagasugá - Cundinamarca

**ASUNTO:** Evaluación del Desempeño Laboral – proceso de evaluación.

Respetada doctora Ofelia:

En atención a la consulta relacionada con la evaluación del desempeño laboral aplicable a los funcionarios públicos, trabajadores oficiales, provisionales y contratistas, se emite respuesta en los siguientes términos:

**1. CONSIDERACIONES Y RESPUESTA DEL DESPACHO:**

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 distinción del 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*



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
- CNSC -

*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 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 cuanto a los funcionarios de libre nombramiento y remoción, el párrafo del artículo 78 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 nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”*. (Resaltado fuera de texto)

En igual sentido, es necesario señalar que el artículo 54 del Decreto 1227 de 2005 determina que los funcionarios que desempeñen empleos a través de encargo, deben ser evaluados bajo los mismos términos y condiciones con los que se evalúa a los demás funcionarios de carrera, sin embargo, la finalidad de esta evaluación no se relaciona con la permanencia y el retiro del servicio, sino con el derecho que les asiste a quienes ostentan derechos de carrera, de acceder a los planes de estímulos y de capacitación previstos en la entidad. Es pertinente indicar que ante la pérdida de la evaluación del desempeño por parte de un funcionario encargado, éste debe retornar al cargo del cual es titular, sin que se afecte su derecho a la estabilidad laboral.

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 misionales.

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.

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 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 empleados de carrera, es decir de conformidad con lo establecido a través del Acuerdo 18 de 2008 expedido por la CNSC.



**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**  
**- CNSC -**

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, **sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en período de prueba**, 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 la misma 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 a la evaluación del desempeño de los trabajadores oficiales, dado su carácter de servidores públicos, al igual que los provisionales, deben también comprometerse con la gestión institucional a través de los resultados de su desempeño, sin embargo, no corresponde a la CNSC determinar las orientaciones o lineamientos aplicables a este tipo de procesos.

Por último frente a posible evaluación del desempeño laboral para los contratistas, se enfatiza que su relación con la entidad tiene origen en un acuerdo de voluntades y por ende carece de carácter de relación laboral, por lo que no es procedente dar aplicación a un sistema o proceso de evaluación del desempeño laboral, sin embargo, las obligaciones señaladas en el objeto contractual deben ser cumplidas por el contratista en los términos y condiciones que hayan sido estipuladas y deberán ser verificadas por parte del supervisor del contrato o del interventor según el caso y de conformidad con los mecanismos establecidos para las verificaciones respectivas.

El presente concepto se emite en los términos que señala el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

**ORIGINAL FIRMADO**

**FRIDOLE BALLEEN DUQUE**

Comisionado

P/ Lilibian Cárdenas