



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20213000399471

Fecha: 04/11/2021 07:32:40 p.m.

X

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO PÚBLICO. Información política de empleo público  
Radicado No.: 20212060627362 de fecha 16/09/2021

Reciba un cordial saludo, señora Tatiana

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual nos consulta “(...)

1. La norma en cita indica en el numeral tercero que para acceder a los estímulos es necesario “Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.”, ahora, en la realidad puede presentarse que la evaluación de desempeño no corresponda a 360 días en total sino a períodos inferiores. Por ello se pregunta: ¿Es posible tener en cuenta una evaluación de desempeño que, aunque corresponda al año inmediatamente anterior no se haya evaluado el total de los 360 días?

2. En la misma situación planteada con anterioridad, ¿es posible tener en cuenta la evaluación de desempeño del período de prueba y así completar un total 360 días evaluados?

3. ¿Se puede tener en cuenta para participar de los incentivos a servidores de carrera que, pese a acreditar el año continuo de servicios tengan una evaluación de desempeño, en donde se haya evaluado un término inferior, porque estuvieron en alguna situación administrativa tal como por ejemplo una licencia ordinaria?(...)” Al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, contempla:

**Artículo 3.** El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

**“g) Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

De acuerdo a lo enunciado, si bien todo servidor público, independiente de su tipo de vinculación podrá acceder a los programas de capacitación y bienestar que la entidad incluyo en su planeación anual, en el caso de que el presupuesto de la entidad sea insuficiente se le deberá dar prioridad a los servidores públicos de carrera administrativa.

Así mismo, el artículo 4° del Decreto Ley 1567 de 1998<sup>1</sup> define la capacitación, como:

*“Artículo 4°. Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (...)”.*

Igualmente, es importante tener en cuenta lo establecido en la Ley 2063 de 2020, “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2021”, la cual prevé:

“(…)”

**Artículo 15.** Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, **ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.**

**Todos los funcionarios públicos de la planta permanente o temporal podrán participar en los programas de capacitación de la entidad; las matrículas de los funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la Ley 30 de 1992, modificado por el artículo 27 de la Ley 1450 de 2011. Su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna para la planta permanente o temporal del órgano respectivo.”.** (Negrilla fuera de texto)

Conforme a la normativa anterior, la capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

<sup>1</sup> «Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado»

Por lo tanto, los programas de capacitación que se desarrollan a través de los planes institucionales de capacitación, deben ser formulados anualmente por las entidades regidas por la Ley 909 de 2004.

A fin de dar respuesta a la consulta formulada, se procede a aclarar el uso y la validez de las evaluaciones que en razón a diferentes situaciones administrativas, no alcanzan a totalizar los 360 días asociados a la evaluación anual de desempeño:

Las evaluaciones del desempeño se clasifican como parciales y definitivas, a su vez, las evaluaciones parciales de acuerdo a la normativa y circunstancias del proceso, se definen como evaluaciones parciales semestrales y parciales eventuales, estas últimas obedecen como se esbozó previamente, a situaciones administrativas que al presentarse configuran la causal para su realización.

Derivadas de este tipo de evaluaciones y la posterior consolidación de las mismas, se da lugar a las denominadas evaluaciones definitivas, entre las cuales se encuentran, las evaluaciones anuales u ordinarias, las extraordinarias y las de período de prueba, todas ellas una vez en firme, derivan en el ingreso a la carrera, la habilitación de los derechos inherentes a la carrera administrativa, la permanencia en el servicio y el acceso a los incentivos previstos en la reglamentación, o ante la calificación no satisfactoria o su equivalente, al retiro del servicio y la pérdida de tales derechos.

Respecto de las denominadas evaluaciones anuales, en términos generales, ellas se extienden desde el 1º de febrero y hasta el 31 de enero del año siguiente, con lo que a efectos de la calificación definitiva, totalizan un acumulado de 360 días, esto en el entendido de que cada uno de los meses, independiente del número de días que los componen, se validan sobre una base de 30 días calendario.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que existen situaciones que afectan la duración o extensión del denominado período anual, sin que ello implique una limitante para el reconocimiento de los derechos o beneficios de la carrera administrativa.

Entre las situaciones que afectan la extensión del periodo de evaluación, se encuentran por ejemplo, las situaciones administrativas que implican la separación temporal del empleo por períodos superiores a treinta (30) días calendario, situaciones que pueden configurarse por ejemplo ante licencias e incapacidades, incluida la licencia de maternidad, por enfermedad, sea esta de origen común o laboral, derivadas de accidentes de trabajo u otros, por el otorgamiento de licencias no remuneradas, por sanciones disciplinarias, por el disfrute de períodos de vacaciones acumulados o por la combinación de algunas de las causales enunciadas, así como por el desempeño de otro empleo con ocasión de un nombramiento en período de prueba, al respecto es clara la reglamentación en señalar que estos periodos y de superar los treinta (30) días, no son objeto de evaluación al no ser efectivos en la prestación del servicio.

De igual manera, la reglamentación señala que el tiempo efectivamente laborado, debe ser evaluado, previo al inicio de la separación temporal del empleo y que una vez el servidor se reintegra a sus labores, se debe reanudar el proceso de evaluación, el cual se extenderá hasta la finalización del período objeto de calificación.

Cabe precisar que si el reintegro al servicio, se produce con posterioridad al 31 de enero, la evaluación definitiva del respectivo período se consolidará con el acumulado de las evaluaciones parciales realizadas durante la respectiva vigencia y previo a la separación temporal del empleo, con lo cual, se dará origen a las denominadas evaluaciones definitivas ordinarias, las cuales aun cuando no totalizan el acumulado de 360 días, han de tenerse en cuenta para todos los efectos previstos en la reglamentación vigente, incluida la permanencia y el retiro, al igual que el reconocimiento de incentivos, siempre y cuando se acrediten los demás requisitos señalados en el Decreto 1083 de 2015.

De darse el caso, en que el servidor se reintegre al ejercicio del empleo antes del 31 de enero, deberá reanudarse el proceso de evaluación desde la fecha del aludido reintegro, con lo cual, para la consolidación de la calificación definitiva, se tendrán en cuenta tanto las evaluaciones previas a la separación temporal del empleo, como las posteriores al reintegro efectivo del servicio y hasta el final del período.

Sobre este particular, se debe tener en cuenta que este mismo procedimiento resulta aplicable en las evaluaciones de período de prueba, pero en estos casos, la separación temporal del empleo no corresponderá a treinta días, sino a periodos calendario de veinte (20) días o más, caso en el cual, el periodo de prueba se extenderá por igual término.

Efectuadas estas precisiones, es necesario enfatizar que dada la naturaleza de las evaluaciones definitivas y las implicaciones relacionadas con su uso y finalidad, las mismas ostentan un carácter independiente, motivo por el cual resulta improcedente la sumatoria de estas entre sí, a fin de consolidar acumulados con los que se totalicen los 360 días previsto en el marco general de la evaluación anual.

Frente a los interrogantes formulados en la consulta y a partir de lo expuesto, se concluye que la validez y uso de la evaluación no está determinada por el tiempo de duración de la misma, sino por el carácter definitivo que esta ostenta, motivo por el cual, al referenciar la última evaluación en firme y aun cuando esta sea inferior a los 360 días aludidos, esta resulta plenamente aplicable para el reconocimiento de incentivos, en caso tal de que el servidor acredite la totalidad de los requisitos definidos en la reglamentación.

Ahora bien, la entidad al realizar el estudio para el otorgamiento de incentivos, deberá tener en cuenta de manera preferente los resultados obtenidos por los servidores de carrera que ostentan una calificación definitiva de carácter anual u ordinario, en tanto que la calificación producto del período de prueba, tendrá un carácter subsidiario para el reconocimiento de tales incentivos, es decir, su uso para estos efectos estará condicionado a los resultados obtenidos

por los servidores de carrera y si entre estos no se acredita el nivel de excelencia requerido para estos efectos

Lo anterior, teniendo en cuenta que la finalidad primaria de la evaluación del período de prueba, no se corresponde con el acceso a incentivos u otros derechos, sino con el ingreso o ascenso en la carrera administrativa.

Finalmente, me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,



**FRANCISCO CAMARGO SALAS**  
Director de Empleo Público

Proyectó: Paula Andrea Arias.  
Revisó: Yvonne Villarreal.  
11402.8.2