

# PERMANENCIA EN EL SERVICIO

**FELIPE OSWALDO VIVAS POLINDARA**  
UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI

# PRINCIPIOS

- Merito: la permanencia exige calificación satisfactoria.
- Cumplimiento: de las normas que regulan la Función Pública.
- Evaluación: el empleado se debe someter a evaluación personal e institucional.

# PRINCIPIOS

- Promoción de lo público: el empleado debe buscar:
  - Ambiente colaborativo
  - De trabajo en grupo
  - De defensa permanente del interés público

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Debe hacerse con base en parámetros previamente establecidos.
- Que permita fomentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de metas institucionales.
- Los instrumentos de evaluación deben diseñarse en función de las metas.

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Se evalúa el periodo anual.
- Deben haber 2 evaluaciones semestrales al año, cuya sumatoria será el resultado final, salvo que existan evaluaciones parciales.
- Debe ser motivada.

# CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

- La ordena el Jefe del Organismo.
- Si el desempeño laboral es deficiente.
- Se ordena por escrito.
- No podrá ordenarse antes de transcurrir los 3 meses desde la última calificación.
- Debe ser motivada.

# RESULTADOS DE LA CALIFICACIÓN DEBEN TERNERSE EN CUENTA PARA:

- Adquirir derechos de carrera.
- Ascender en la carrera.
- Conceder becas y comisiones de estudio.
- Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.
- Planificar capacitación y formación.
- Determinar la permanencia en el servicio.

# OBLIGACIÓN DE EVALUAR

- El jefe inmediato.
- Si no es de carrera deberá realizarla con uno.
- El incumplimiento de este deber constituye falta grave.
- Para la evaluación se debe tener en cuenta la evaluación de control interno.



# INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

- La CNSC debe desarrollar un sistema tipo de evaluación del desempeño y las entidades adoptarlo mientras diseñan el propio.
- Las entidades deben desarrollar sus propios sistemas de evaluación, con base en los criterios establecidos en la Ley y las directrices de la CNSC.

La CNSC expidió los acuerdos 137 y 138 de Enero de 2010.

# PERÍODOS DE EVALUACIÓN

- Anual entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente.
- La calificación debe hacerse dentro de los 15 días siguientes al vencimiento de dicho periodo.
- La calificación será el resultado de 2 evaluaciones semestrales.

1 febrero al 31 de julio

1 agosto al 31 enero del año siguiente

# EVALUACIONES PARCIALES

En las evaluaciones semestrales deberán tenerse en cuenta las evaluaciones hechas por:

- Cambio de evaluador, quien deberá evaluar sus subalternos y antes de retirarse.
- Cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.

# EVALUACIONES PARCIALES

- Cuando el empleado deba separarse del cargo temporalmente por:
  - Suspensión
  - Encargo
  - Licencias
  - Comisiones
  - Vacaciones

# EVALUACIONES PARCIALES

- Si el término de duración de estas situaciones sea superior a 30 días.
- El lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere y el final del periodo semestral a evaluar.
- Si el empleado responsable de la evaluación se retire sin realizarla, deberá hacerlo el superior inmediato o el empleado que designe el jefe de la entidad.

# CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN INSATISFACTORIA

La calificación anual o extraordinaria no satisfactoria, da lugar a la declaración de insubsistencia del nombramiento, mediante resolución motivada.

Si esta recae sobre servidora pública en estado de embarazo, solo podrá producirse dentro de los 3 días siguientes del vencimiento de la licencia por maternidad.

La declaratoria de insubsistencia por esta razón, solo procede por la calificación anual o extraordinaria.

# EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

- Al vencimiento del periodo de prueba, el empleado debe ser evaluado.
- Debe producirse calificación definitiva.
- Si la calificación es satisfactoria determina la permanencia del empleado en el cargo.

# EVALUACIÓN Y CALIFICACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA

- El empleado deberá ser inscrito en el registro público de carrera.
- En caso de calificación insatisfactoria causará el retiro de la entidad del empleado que no tenga derechos de carrera.
- Si tiene derechos de carrera, en otro empleo deberá reintegrarse a este.