

CONCEPTO 14651 DE 2016

(enero 26)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20166000014651

Bogotá D. C.,

REF.: EMPLEOS. Instalación de chips, sim card o dispositivos de control en vehículos del Gobierno. Radicado. 2015-206-023486-2 de fecha 21 de diciembre de 2015.

En atención a su escrito de la referencia, en donde solicita se indique el procedimiento y la normativa que se debe tener en cuenta para instalar chips, sim card, dispositivos de control o telefonía celular en vehículos del Gobierno, para el control del parque automotor, medir el desempeño laboral de los conductores, ser utilizado como medio de prueba en investigaciones disciplinarias, administrativas o penales, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

Con relación a la implementación de los mencionados equipos para los fines establecidos en su comunicación me permito señalar que a la fecha no existe normativa que regule el procedimiento que se debe adelantar y los permisos o licencias que deben tramitarse a efectos de ubicarlos y hacer uso de los mismos en los vehículos oficiales, es decir, que es un control administrativo que puede ser adoptado por cada entidad dependiendo de las necesidades y lo que pretenda controlar, siempre y cuando no vulnere los derechos de las personas, a la intimidad o privacidad de los empleados y no vaya en contra de la Constitución Política y la ley que regula la materia.

Sin embargo, es preciso señalar con respecto a la evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos que la Ley [909](#) de 2004<sup>(1)</sup>, establece:

“ARTÍCULO [23](#). Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.”

“ARTÍCULO [38](#). Evaluación del desempeño. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales.

El resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

Los resultados de las evaluaciones deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Ascender en la carrera;
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- e) Planificar la capacitación y la formación;
- f) Determinar la permanencia en el servicio.”

Por su parte, el Decreto 1083 de 2005<sup>(2)</sup>, dispone:

“ARTÍCULO 2.2.8.1.1 Definición. 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 período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio”.

“ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.(... )

Parágrafo. 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 Título. 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.”

De acuerdo con la normativa citada se concluye que la evaluación del desempeño laboral tiene como propósito evaluar y calificar el desempeño del empleo con base en parámetros establecidos previamente que permiten fundamentar un juicio objetivo sobre la conducta laboral y el cumplimiento de las metas institucionales.

Así las cosas, las normas que regulan la materia no consagran un método diferente al establecido en el Libro 2, parte 2, Título 8, Capítulo 1 del Decreto [1083](#) de 2015, por lo que no es procedente la implementación de los equipos señalados en su comunicación para la evaluación del desempeño y calificación de servicios de los servidores públicos.

Respecto a si pueden ser tenidos en cuenta los dispositivos señalados en su escrito, como medio de prueba en las investigaciones administrativas, disciplinarias o penales que se adelanten contra servidores públicos, se considera que corresponde a cada uno de los servidores encargados de adelantar las investigaciones estimar la procedencia y valoración de la prueba de conformidad con las leyes que regulan la materia.

Finalmente, consideramos que si una entidad pública opta por instalar dispositivos de control administrativo, como los enunciados en su comunicación, deberá comunicar tal decisión a los servidores a efectos de no vulnerar el derecho a la privacidad e intimidad de las personas.

El anterior concepto se imparte en los términos del Artículo [28](#) del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con Funciones de la Dirección Jurídica

NOTA FINAL

(1) Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones

(2) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior

n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

