



Bucaramanga, Julio 27 de 2020

### EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO

#### DECRETO 071 DE 2020: Por el cual se establece y regula el sistema específico de carrera de los empleados de la DIAN

Para SINEDIAN este y otros aspectos del Decreto 071 de 2020 son de suma importancia, en esta oportunidad la Secretaría de Asuntos Jurídicos dedica su espacio para recordar algunos conceptos sobre la **evaluación al desempeño** ya que constantemente todos los funcionarios en la DIAN son objeto de medición a lo largo del año si se tiene en cuenta las evaluaciones parciales que deben realizarse en períodos distintos por movimientos o novedades del personal, por nombramientos, encargos, licencias, entre otros. Si se desea echar un vistazo para profundizar y conocer la ubicación del tema, podrán darse cuenta que el capítulo VII entre los artículos 42 a 55 desarrolla la valoración al desempeño.

El responsable de efectuar la evaluación es el jefe inmediato, con el uso de **evidencias**, únicamente respecto de las funciones relacionadas en el manual de funciones y a través de un **acto motivado** que debe ser **notificado personalmente** y contra el que procede **recurso de reposición** (+10 días) ante quien lo evaluó y **apelación** ante el superior de este. Como la tarea es periódica y sistemática deben tener en cuenta un principio básico que es la **TRANSPARENCIA** para garantizar la **objetividad de los resultados, logros y competencias** en el desempeño del cargo, como también las **oportunidades de mejora y desarrollo** que se requieren para su formación. El período regular de evaluación es un año y en los primeros seis meses debería hacerse una evaluación de seguimiento o las parciales requeridas, Vale la pena que se conozca a plenitud estos elementos, porque si bien el funcionario tiene que ser evaluado, las condiciones en que se efectúe dicho procedimiento deben corresponder con un valor constitucional y es el de la DIGNIDAD HUMANA, su medición no es como la de un objeto o máquina, es la de un ser falible y susceptible de contingencias de toda índole en el desarrollo de su actividad laboral.

Existen varias **categorías de evaluación al desempeño** para los funcionarios del sistema específico de carrera de la DIAN: EXCELENTE – SOBRESALIENTE – SATISFACTORIO – NO SATISFACTORIO el decreto anuncia que los puntajes de cada categoría y el plan de incentivos entre otros, que no están contemplados allí, serán objeto de reglamentación, acto que por cierto está proyectado, pero no se ha formalizado.

La evaluación produce unos **efectos**, si es excelente o sobresaliente, el funcionario obtendrá algunos beneficios como acceder a ENCARGOS, ESTÍMULOS, COMISIONES, CAPACITACIONES, entre otros, pero especialmente impacta en su **permanencia en la entidad** y aquí es necesario detenernos por las consecuencias que se desprenden tanto para funcionarios de carrera como provisionales, cuando la medición no es satisfactoria, conlleva a la declaratoria motivada de insubsistencia del funcionario de carrera y de retiro del servicio para el caso del provisional, lo que en la práctica es el mismo efecto para las dos modalidades de empleo, en cualquiera de los casos no procede recurso alguno.

Concluimos estos apuntes con una situación que paradójicamente está en la parte inicial del capítulo sobre la evaluación del desempeño, pero en forma caprichosa se aborda al final para resaltar la importancia que tienen los **componentes de la evaluación al desempeño**, estos son: aporte al cumplimiento de los

objetivos estratégicos (25%), cumplimiento de los objetivos del área respectiva (20%), cumplimiento de los objetivos y metas individuales (Competencias funcionales) (20%), cumplimiento del plan de desarrollo de competencias individuales (Competencias conductuales o interpersonales)(20%) y cumplimiento de los objetivos transversales (15%).

El mismo decreto dispone que en **todos y cada** uno de los componentes enunciados, las metas fijadas ***serán acordadas previamente con el jefe inmediato***, de forma que tal que (...) *“el servidor conozca desde el inicio del período a ser evaluado, cuáles serán los aspectos que se tendrán en cuenta para la evaluación individual de los componentes”*. Nótese, que las metas a proyectar se someten a un ejercicio de **concertación o acuerdo** entre jefe y funcionario, luego juega papel preponderante el aprovechamiento de esta oportunidad para que el trabajador asuma una posición de firmeza para impedir que se pacten metas imposibles de cumplir, pues lo justo es que correspondan a realizaciones posibles de alcanzar contemplando todas las variables que puedan surgir y que no desborden su capacidad de ejecución personal, pues las consecuencias están a la vista, problemas de salud, estrés, conflictos socio-familiares etc., y como si fuera poco, el gesto de generosidad al pactar una meta inaccesible, puede repercutir en la nefasta consecuencia de la insubsistencia o del retiro, que implica nada menos que la pérdida de los derechos de carrera para los funcionarios de planta permanente y la relativa estabilidad para los servidores provisionales. De modo que, antes de comprometerse con su jefe en el acuerdo de la meta, tómese su tiempo, consulte, compare, evalúe, comparta y si es necesario sustente con criterio que la meta propuesta desborda el cumplimiento cabal de sus competencias. Repare que la misma ley permite la convención, el acuerdo de voluntades y que por el contrario, aunque muchos quieran imponer las metas a su arbitrio, el funcionario tiene la facultad de no adherirse, pues valga recordar con cierta crudeza, que su exceso se verá reflejado en las categorías de la evaluación al desempeño y allí está latente la posibilidad de que sea no satisfactoria o aun siéndolo pueda impedirle ciertos beneficios o limitaciones en sus aspiraciones de realizar o culminar satisfactoriamente su proyecto de vida laboral en la entidad.

Recuerde que si opta por impugnar la evaluación al desempeño debe hacerlo dentro de los diez días siguientes a la notificación, en ese lapso debe darse a la tarea de recaudar sus evidencias con las que demuestre el merecimiento de una mejor valoración, y en un escrito formal allegue al jefe inmediato la sustentación del por qué debe modificarse o adicionarse el acto que se le ha notificado y de sostenerse, aun cuenta con otra oportunidad, el recurso de apelación ante el superior, lo que implica un sujeto procesal distinto y una posible visión diferente que pueda darle la razón. Recuerde puede acudir al presidente del Comité o Subdirectiva de SINEDIAN quien le guiará y orientará en este trámite.

No obstante, la vigencia del DTO 071, en la actualidad se están utilizando las Resoluciones 0059 de 2017 para funcionarios de carrera y en periodo de prueba y la Resolución 0058 para realizar la medición a funcionarios provisionales y temporales, instrumentos que deberán perder vigencia una vez entré a regir el reglamento que se tiene previsto por parte de la entidad que ajustará las medidas para evaluar a unos y otros de acuerdo con el decreto que es materia de análisis y que en su momento volverá a ocuparnos para analizar y compartir los alcances que se produzcan.

Fraternalmente,

**JULIO ALBERTO BALLÉN SAAVEDRA**  
**SECRETARIO ASUNTOS JURÍDICOS**  
**JDN SINEDIAN**