



CONTRALORIA GENERAL DE NARIÑO
N.L.T. 000.157.830-3

DC-218
San Juan de Pasto, Junio 25 de 2007

AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
Al contestar cito N.U.R. 110-1-2707. 06/07/2007 01:54 p.m.
Trámite: 435 - CONSULTA
E-2342 Actividad. 01 INICIO, Folios. 1, Anexos. NO
Origen. CONTRALORIA GENERAL DE NARIÑO. LUCIO RODRIGUEZ
Destino. 110 OFICINA JURIDICA

SEÑORES:
OFICINA JURIDICA
AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
Bogotá D.C.

Ref. Consulta

Teniendo como antecedente el vacío normativo relativo al régimen jurídico aplicable a los funcionarios de carrera administrativa de las Contralorías Territoriales, este Despacho consulta:

PRIMERO: A pesar de no haberse hecho evaluación del desempeño en los últimos años, ¿Es posible otorgar incentivos económicos a funcionarios inscritos y escalafonados en carrera administrativa, los que se destinarían por ejemplo a sufragar costos de estudios de posgrado realizados fuera de su sede habitual de trabajo?

SEGUNDO: ¿Cuál sería el rubro a afectar a fin de reconocer incentivos económicos a funcionarios inscritos en carrera administrativa?, ¿Capacitación y bienestar social? ó ¿Viáticos y gastos de viaje?.

Las respuestas ruego sean comunicadas a la Carrera 24 N. 19-33 Piso 4. Edificio Pasto Plaza (Pasto) o vía fax al (092) 7239197.

Sin otro particular
Atentamente:


LUCIO RODRIGUEZ CHAVES
Contralor Departamental.

22/06/07

TRABAJAMOS Y ACTUAMOS CON USTED

www.contrademar.gov.co

contrcon@hotmail.com

Carrera 24 # 19-33 Edificio Pasto Plaza piso 4 Teléfono 7222432 - 7236056 - Fax 7235023 San Juan de Pasto - Nariño

YA
DRA KATHERINA
09-07-07
06/07/07

Copia Certificada 09- Agosto 2007
110.045.2007
Devolver Copia Firmada

Bogotá, D.C.,
OJ110-

Doctor
LUCIO RODRIGUEZ CHAVES
Contralor Departamental
Contraloría General de Nariño
Carrera 24 N° 19-33 Edificio Pasto Plaza piso 4°
Nariño - Pasto
L. C.

REFERENCIA: N.U.R.: 110-1-2797
Solicitud concepto jurídico-Otorgamiento de incentivos cuando no sea realizado evaluación del desempeño.

Respetado Doctor:

Esta oficina recibió su solicitud de concepto donde señala el siguiente interrogante:

PRIMERO: A pesar de no haberse hecho evaluación del desempeño en los últimos años, ¿Es posible otorgar incentivos económicos a funcionarios inscritos y escalafonados en carrera administrativa, los que se destinarán por ejemplo a sufragar costos de estudios de postgrados realizados fuera de su sede habitual de trabajo?

Al respecto es necesario hacer las siguientes precisiones:

Para dar reconocimiento al desempeño en niveles de excelencia se organizan planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios catalogándose los estudios de postgrados dentro de los incentivos no pecuniarios como son las becas para educación formal.

Mientras se implementa la carrera administrativa especial de las contralorías territoriales se aplican las normas de carrera general, respecto al asunto en estudio la ley 909 de 2004 en su artículo 38 señala:

"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.” (...)

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

c) Conceder becas o comisiones de estudio;

d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
(...)

A su vez los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005 establecen:

Decreto 1567 de 1998 Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

“ARTICULO 26. PROGRAMAS DE INCENTIVOS. *Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. (...) *(Negrilla y subrayado fuera de texto)*

“ARTICULO 29. PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.”

ARTICULO 36. CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;

b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración; (...) *(Negrilla y subrayado fuera de texto)*

De la normatividad anterior se desprende que los incentivos van encaminados a reconocer el mejor desempeño laboral de los empleados y para medir este desempeño se deben utilizar una serie de instrumentos objetivos.



AUDITORÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA

El otorgamiento de incentivos, conlleva a tener en cuenta unos criterios de selección para la asignación de los mismos y la ley ha establecido que en todo caso se considerara la evaluación de desempeño laboral.

Decreto 1227 de 2005 Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

"ARTÍCULO 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo."

De otra parte el decreto 1227 de 2005 es aún más explícito al señalar la necesidad de que exista evaluación del desempeño al momento de conceder incentivos por cuanto establece que los niveles de excelencia de un empleado se fundamentan con la calificación definitiva que esté obtenga respecto de dicha valoración, por tanto al ser los incentivos un reconocimiento a la labor meritoria se considera que la evaluación de desempeño es un elemento indispensable para saber que funcionarios son merecedores de los mismos.

SEGUNDO: *¿Cuál sería el rubro a afectar a fin de reconocer incentivos económicos a funcionarios inscritos en carrera administrativa?, ¿Capacitación y bienestar social? ¿Viáticos y gastos de viaje ?*

El párrafo del artículo 4º del Decreto 1567 de 1998 señala:

"PARAGRAFO. Educación formal. La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos."

Cuando se trata de incentivos como educación formal el rubro a afectar es el de capacitación y bienestar social, pero solamente en cuanto a los dineros dispuestos para cumplir con programas de bienestar social e incentivos, ya que se considera capacitación únicamente la educación no formal y la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación.

El rubro viáticos y gastos de transporte tiene una destinación diferente, para cubrir aquellos gastos que son inherentes a la Comisión de servicios (alojamiento manutención y gastos de transporte) por lo tanto no se debe imputar a este rubro gastos de educación formal que corresponden a programas de incentivos.



No obstante lo anterior cualquier inquietud adicional respecto del asunto deben dirigirla a la Comisión Nacional del Servicio Civil, carrera 4 N° 75-49 Barrio Rosales, teléfono 3259700, ya que es el órgano especializado en el manejo de estos temas.

El presente concepto, al tenor del artículo 25 del Código Contencioso Administrativo, no compromete la responsabilidad de la Auditoría General de la República, ni es de obligatorio cumplimiento.

Cordialmente,

CIRO ALBERTO VALDERRAMA MANTILLA
Director Oficina Jurídica

/km



AUDITORÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA