

**CARTA ABIERTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DEL INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES DE LA
DIRECCIÓN REGIONAL OCCIDENTE**

**LAS REPRESENTANTES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS
ANTE EL COMITÉ DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

NOS PERMITIMOS ACLARAR:

1. El Decreto No. 020 de 2014 contiene dos tipos de Evaluación de Desempeño:
 - a. Evaluación del desempeño para empleados en carrera administrativa especial.
 - b. Evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción y vinculados mediante nombramiento provisional. (Artículo 83).
2. El Comité de Evaluación del Desempeño para el que fuimos elegidas como sus representantes, sólo funciona para la Evaluación de desempeño para empleados en carrera administrativa especial.
3. La decisión de ejecutar la evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción y vinculados mediante nombramiento provisional (Como los somos todos los que estamos vinculados actualmente), así como los instrumentos, los cronogramas y procedimientos asociados, corresponde al Director General, conforme lo establecido por el Decreto No. 020 de 2014, Artículo 83.
4. La aprobación de la evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción y vinculados mediante nombramiento provisional, para este año 2018, fue realizada por los servidores públicos que conforman el Grupo de Apoyo a la Carrera Administrativa y no por el Comité de Evaluación del Desempeño. Fue aprobado por el Director General y el Comité Directivo del IMMLCF.
5. Por decisión del Director General, se expuso ante el Comité de Evaluación del Desempeño, la propuesta de evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción y vinculados mediante nombramiento provisional, para que los cinco miembros que la conformamos (Secretaria General, Jefe de la Oficina de Personal, Jefe de la Oficina de Planeación y las dos representantes de los servidores públicos) hiciéramos recomendaciones.

Lo que se nos expuso, fue un documento en construcción. Como representantes de los servidores públicos, realizamos sugerencias, que a la fecha, no sabemos si fueron tenidas en cuenta. De hecho, nosotras no conocemos los documentos finales, ni cómo se va a realizar el proceso.

6. Nos permitimos copiar textualmente el Artículo 83, subrayando lo que en nuestro criterio, es muy importante que tengan en cuenta:

*Artículo 83. Evaluación del desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción y vinculados mediante nombramiento provisional. El Fiscal General de la Nación y los **Directores de las entidades adscritas a la Fiscalía, adoptarán el instrumento para la evaluación de los servidores de libre nombramiento y remoción y de los vinculados en provisionalidad, teniendo en cuenta parámetros objetivos, cualitativos y cuantitativos previamente señalados por el jefe del organismo respectivo y concertados entre evaluador y evaluado que den cuenta de los aportes del servidor al cumplimiento de metas y objetivos institucionales conforme al plan anual de gestión adoptado para cada una de las dependencias.***



En el instrumento se deberán definir los períodos de calificación, las escalas de valoración con su respectiva interpretación, los puntajes mínimo satisfactorio y el que indique el nivel de excelencia, para efectos de incentivos, los criterios de desempate para el otorgamiento de incentivos y el procedimiento de comunicación y notificación de la calificación.

Contra la evaluación del desempeño de los servidores de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad procederá el recurso de reposición ante el responsable de evaluar y el de apelación ante el Director de Apoyo a la Gestión de la Fiscalía General de la Nación o ante el Secretario General en el caso de las entidades adscritas.

*La evaluación del desempeño de los empleados provisionales en ningún caso genera derechos de carrera y la de los empleados de libre nombramiento y remoción **no origina el cambio de naturaleza del empleo.***

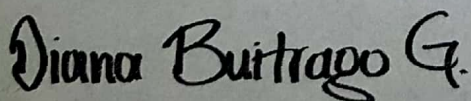
7. Respecto al tema de evaluación del desempeño, en el Decreto No. 020 de 2014, ninguno de sus artículos relaciona como consecuencias investigaciones disciplinarias.
8. En relación con el tema de empleo público, sólo son jefes, aquellos que tienen dentro de la planta de empleos cargos creados con esas funciones específicas. Esto es, para el caso de nuestro Instituto: Director General, Secretaria General, Subdirectores, Directores Regionales, Directores Seccionales, Jefes de Oficina Asesoras. En ningún caso, coordinadores nacionales, coordinadores regionales, responsables de Unidades Básicas y responsables de operaciones técnicas.
9. Como no conocemos los documentos, procedimientos y herramienta finales aprobados por el señor Director General y el Comité Directivo, nos es imposible indicarles con qué estamos o no de acuerdo de implementar.
10. La evaluación de desempeño para los empleados de libre nombramiento y remoción y vinculados mediante nombramiento provisional, está establecida por el Decreto No. 020 de 2014. Nosotras estamos de acuerdo en su implementación siempre y cuando se cumpla el artículo 68, en específico:

“Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:

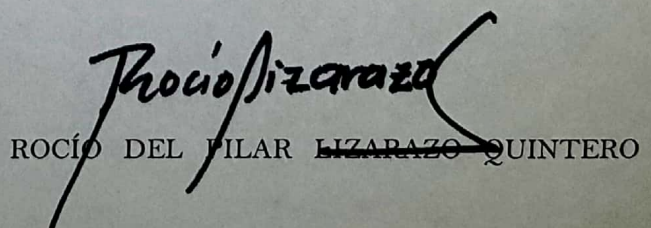
- 1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad;*
- 2. Justas, para lo cual deber tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas, y*
- 3. Referidas a hechos concretos y a condiciones demostradas por el servidor durante el lapso evaluado y apreciadas dentro de las circunstancias en que el servidor desempeña sus funciones.”*

Cuentan con nosotras en lo que necesiten, en su participación en la prueba piloto.

Cordialmente,



DIANA JAHEL BUITRAGO GARAVITO



ROCÍO DEL PILAR LIZARAZO QUINTERO