



República de Panamá
Procuraduría de la Administración

Panamá, 27 de julio de 2010.
C-79-10.

Licenciado
Temístocles Rosas
Director General
Instituto Nacional de Formación Profesional
Y Capacitación Para el Desarrollo Humano
E. S. D.

Señor Director General:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de dar respuesta a su nota DG-1683-10, mediante la cual consulta a esta Procuraduría si el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) puede aplicar a sus servidores públicos de libre nombramiento y remoción, el reglamento de evaluación y rendimiento para el sector público aprobado por la Junta Técnica de la Carrera Administrativa o si existe otra metodología o procedimiento aplicable para evaluar el rendimiento de los funcionarios públicos del Instituto.

En relación al tema objeto de su consulta, me permito indicarle que el artículo 38 del decreto ley 8 de 15 de febrero de 2006 que reestructura ese instituto, establece que dentro de esa institución la condición de servidor público se reglamentará tomando en consideración las normas de la ley de carrera administrativa y teniendo en cuenta la diferencia existente entre los servidores que forman parte de esta carrera pública y los servidores de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo con el artículo 2 del mencionado texto único de la ley 9 de 1994, los funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción son aquellos que trabajan como personal directamente adscrito a los servidores públicos que no forman parte de ninguna carrera. También señala esta norma, que por la naturaleza de su función, los nombramientos de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción están fundados en la confianza de sus superiores y que la pérdida de dicha confianza acarrea la remoción del puesto que ocupan.

Por lo que corresponde a las evaluaciones del desempeño, tenemos que el Capítulo VIII del Título V del texto único de la ley 9 de 1994, contiene disposiciones relativas al sistema de

La Procuraduría de la Administración sirve a Panamá, te sirve a ti.

evaluación del desempeño y rendimiento de los servidores públicos de carrera administrativa, además, establece tres clases de evaluaciones para estos funcionarios: las de ingreso, las ordinarias y las extraordinarias, las cuales serán desarrolladas vía reglamento, sobre la base de sistemas y escalas determinadas.

En desarrollo de estas disposiciones, la antigua Junta Técnica de la Carrera Administrativa, hoy Junta Técnica y Rectora, aprobó la resolución 3 de 18 de diciembre de 2008, que contiene el reglamento técnico de evaluación del desempeño y rendimiento para el sector público, cuyo artículo 4 es del tenor siguiente:

“Artículo 4: Alcance o Cobertura de la Evaluación del Desempeño:

El Sistema de Evaluación del Desempeño y Rendimiento será de aplicación general para todas las instituciones del sector público y se aplicará supletoriamente a aquellas que se rijan por otras carreras públicas legalmente reguladas o por leyes especiales. La evaluación del desempeño se aplicará a todos los servidores públicos que estén ejerciendo puestos de carrera administrativa, incluyendo a los que se encuentran en período de prueba de ingreso o en período de prueba de ascenso en dichos puestos, a los servidores en funciones y a los eventuales, y podrá aplicarse en forma supletoria a aquellos servidores públicos cubiertos por otras carreras públicas legalmente reguladas, y a los regulados por leyes especiales, cuyas leyes y reglamentos no contemplan normas de evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño no se aplicará a los servidores públicos de elección popular, a los de libre nombramiento y remoción, a los de nombramiento regulado por la Constitución, ni a los servidores de selección.”

En atención a lo expuesto, este Despacho concluye que el Instituto de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), sólo podrá utilizar el reglamento técnico de evaluación del desempeño y rendimiento aprobado por la Junta Técnica y Rectora de la Carrera Administrativa mediante la resolución 3 de 2008, para los fines de evaluar a los servidores públicos de carrera administrativa y, en forma supletoria, a aquellos que se rijan por otras carreras públicas legalmente reguladas o bien por leyes especiales.

Con respecto a la segunda interrogante, esto es, si existe algún otro procedimiento aplicable para evaluar el rendimiento de los funcionarios de la institución, reiteramos el criterio

arriba expresado, en el sentido que la evaluación del desempeño y rendimiento de los servidores públicos de carrera administrativa que laboren en esa entidad debe hacerse con arreglo a la metodología indicada en la citada resolución 3 de 2008; asimismo consideramos que, ante la ausencia de un instrumento similar que pueda ser utilizado en el caso particular de los servidores de la entidad que no formen parte de la carrera administrativa ni de alguna otra de las carreras públicas desarrolladas por Ley, corresponderá entonces proceder a su creación dentro del marco legal previsto por el decreto ley 8 de 2006, orgánico de esa institución.

Hago propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi consideración y aprecio.

Atentamente,



Oscar Ceville
Procurador de la Administración

OC/au.

