



Concepto 389221 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000389221

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000389221

Fecha: 13/12/2019 12:44:26 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEO. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. Evaluación de desempeño trabajadores oficiales y empleados de libre nombramiento y remoción Rad. 20192060392272 del 29-11-2019.

En atención a la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta si es viable realizar evaluación de desempeño a los empleados de libre nombramiento y remoción y a los trabajadores oficiales, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.", establece:

"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 Decreto 1083 de 2015, establece:

"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." (Subrayado nuestro)

(Decreto 1227 de 2005, artículos 50)

"ARTÍCULO 2.2.10.10. (...)"

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." (Subrayado nuestro)

(Decreto 1227 de 2005, artículo 78)

La Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió el Acuerdo 137 de 2010, mediante el cual estableció el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba, que puede ser aplicado por las entidades del Estado, mientras establecen su propio sistema de evaluación.

De conformidad con la normativa transcrita, la evaluación del desempeño laboral tiene como destinatarios a los empleados de carrera administrativa, en período de prueba y a los de libre nombramiento y remoción.

No obstante, nada impide que la administración establezca una evaluación del desempeño laboral para los trabajadores oficiales, la cual puede establecerse en el contrato de trabajo, en el reglamento interno o en la convención colectiva de trabajo, para lo cual se deberá determinar los mecanismos a utilizar y los efectos de dicha evaluación, entre los cuales estarían los beneficios derivados de la misma para sus destinatarios.

De acuerdo con lo indicado, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad puede evaluar los empleados que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera o en período de prueba, esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios de carrera administrativa.

La evaluación del desempeño según lo determina la Ley 909 de 2004, será una responsabilidad del jefe de cada organismo, adoptando un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

Por lo tanto, para la evaluación de los empleados de libre nombramiento y remoción que prestan sus servicios en dependencias misionales, se considera que ésta la podrá efectuar el servidor o el jefe del área o quien funja como jefe inmediato en donde desarrolla la gestión y que tenga competencia para ello.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Carlos Platín

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:40:46