



Función Pública

Concepto 216781 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000216781

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000216781

Fecha: 18/06/2021 06:18:26 p.m.

Bogotá D.C.

REF: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. Empleados de Libre Nombramiento y Remoción. ¿El Director de una Corporación Autónoma Regional, puede implementar una metodología para la evaluación de desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción? Rad: 20219000464842 del 07 de junio de 2021.

Acuso de recibo la comunicación de la referencia, a través de la cual consulta si el Director de una Corporación Autónoma Regional, puede implementar una metodología para la evaluación de desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción; al respecto me permito señalar:

En relación con la evaluación del desempeño, la Ley 909 de 2004 establece en su Capítulo II del Título VI, la necesidad y obligatoriedad de evaluar a los servidores públicos. Así el artículo 40 de esta ley plantea que:

"ARTÍCULO 40. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN. De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esta Comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de 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.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas." (Negrilla fuera del texto).

Adicionalmente, el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 señala:

“ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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.

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 fuera del texto)

De otra parte, el Acuerdo [20181000006176](#) de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 1. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

(...).

ARTÍCULO 19. EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR. De conformidad con lo establecido en la Ley [1221](#) de 2008 y el Decreto [1072](#) de 2015, los servidores de carrera administrativa y en período de prueba serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la CNSC en el presente Acuerdo, su anexo técnico y los instrumentos de evaluación.” (Subrayado Nuestro).

De acuerdo con lo indicado, en criterio de esta Dirección Jurídica, para evaluar a los empleados que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción, la entidad podrá hacerlo a través de instrumentos específicos diseñados para la evaluación de los empleados de carrera o en período de prueba.

No obstante lo anterior, se considera que las entidades y organismos del Estado, en el ejercicio de sus facultades, podrán ordenar la evaluación de los servidores de libre nombramiento y remoción, utilizando 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, en período de prueba; si se considera que dicha evaluación se requiere para obtener mejores resultados en la satisfacción del cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Dicha 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 los derechos ni las garantías que la ley establece para los empleados de carrera administrativa pero si el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los mismos.

Por consiguiente, para implementar la evaluación del desempeño para los empleados de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos, a saber:

Establecer mediante acto administrativo que se va a implementar la evaluación para empleados de libre nombramiento, que el fin de esa evaluación es revisar la gestión y que por lo tanto no le genera derechos de carrera.

Establecer el instrumento con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Informar a los empleados del proceso y notificarles el acto administrativo.

Incluir en las capacitaciones sobre evaluación un aparte puntual para explicar detalladamente la implementación de este nuevo proceso tanto a jefes como a servidores

Es decir, que la evaluación de desempeño conforme lo expresado, es procedente establecerla como política de operación de calidad para los empleados de libre nombramiento, siempre que la misma esté regulada a través de un acto administrativo que establezca el instrumento y la metodología a utilizar por los responsables del proceso, entendiéndose, evaluadores y evaluados.

Así, frente a su consulta esta Dirección Jurídica concluye que en el caso de los empleados de libre nombramiento y remoción, la administración

podrá concertar los objetivos o compromisos y hacerle seguimiento a las funciones desarrolladas por los mismos, a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad, o empleando formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, sin que por este hecho se modifique o mute la naturaleza de la vinculación, se confieran derechos de carrera o cualquier otro beneficio propio de dichos empleos.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Nataly Pulido

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 14:01:57