



Función Pública

Concepto 263451 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000263451

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000263451

Fecha: 23/07/2021 12:18:42 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEOS. Evaluación del desempeño a empleados de libre nombramiento y remoción. Asesores y Secretarios de despacho de alcaldía.
RAD.: 20219000536052 del 22-07-2021.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual consulta si los asesores y secretarios de despacho vinculados mediante nombramiento ordinario de libre nombramiento y remoción se pueden evaluar.

Sobre el tema se precisa 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, en relación con la evaluación del desempeño para los empleados públicos, en el Artículo 38 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 resultado de la evaluación será la calificación correspondiente al período anual, establecido en las disposiciones reglamentarias, que deberán incluir dos (2) evaluaciones parciales al año. No obstante, si durante este período el jefe del organismo recibe información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente podrá ordenar, por escrito, que se le evalúen y califiquen sus servicios en forma inmediata.

Sobre la evaluación definitiva del desempeño procederá el recurso de reposición y de apelación.

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

- a) Adquirir los derechos de carrera;
- b) Ascender en la carrera;
- c) Conceder becas o comisiones de estudio;
- d) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
- e) Planificar la capacitación y la formación;
- f) Determinar la permanencia en el servicio.”

(...)

“ARTÍCULO 47. Empleos de naturaleza gerencial.

1. Los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán, a efectos de la presente ley, el carácter de empleos de gerencia pública.

2. Los cargos de gerencia pública son de libre nombramiento y remoción. No obstante, en la provisión de tales empleos, sin perjuicio de las facultades discrecionales inherentes a su naturaleza, los nominadores deberán sujetarse a las previsiones establecidas en el presente título.

3. La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la presente ley, diferentes de:

- a) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República;
- b) En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

Estos empleos comportan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.” (Subrayado nuestro)

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, dispone:

“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”.

(...)

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.

De la normativa transcrita, se evidencia que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que persigue con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados destinatarios de la misma en el desempeño de sus respectivos cargos, con el fin de valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio, y cuyos resultados deberán tenerse en cuenta entre otros, para conceder becas o comisiones de estudio, otorgar incentivos económicos o de otro tipo, planificar la capacitación y la formación, y determinar la permanencia del empleado en el servicio.

Así mismo, es pertinente precisar que la evaluación del desempeño laboral tiene como destinatarios a los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, lo que incluye a los titulares de los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente, rector de institución de educación superior distinta a los entes universitarios autónomos del nivel territorial, que de acuerdo con lo dispuesto en el literal b) del numeral 3 del Artículo 47 de la Ley 909 de 2004, estos empleos comportan responsabilidades por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

En este orden de ideas se considera que, es obligación de la entidad adoptar un instrumento de evaluación para los empleados de libre nombramiento y remoción distintos a los empleados de gerencia, para efectos de contar con una herramienta de gestión que le permita a la administración con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de libre nombramiento y remoción en el desempeño de sus respectivos cargos, para lo cual serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera; y tener en cuenta sus resultados, entre otros, para conceder becas o comisiones de estudio, otorgar incentivos económicos o de otro tipo, planificar la capacitación y la formación, y determinar la permanencia del empleado en el servicio.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, es procedente la evaluación del desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la Gerencia Pública, como es el caso de los titulares de los empleos de asesores y secretarios de despacho de una alcaldía municipal, con sujeción al instrumento de evaluación adoptado por la entidad, teniendo en cuenta los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

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 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

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: Jose F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2025-03-03 01:23:29