



Concepto 225991 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000225991

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000225991

Fecha: 23/06/2022 09:08:05 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Empleados de libre nombramiento y remoción. Radicado: 20229000206572 del 17 de mayo de 2022.

Acuso recibo comunicación mediante la cual consulta si de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, en una entidad en la cual algunos empleados del nivel asesor adscritos al Despacho del Director General, fueron designados como coordinadores de grupos internos de trabajo que pertenecen a la Secretaría General, el evaluador para dichos asesores que fungen como coordinadores de grupos internos de trabajo, corresponde al Director General, o al Secretario General de la entidad.

El Decreto 1083 de 2015 establece:

“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 nuestro)

(Decreto 1227 de 2005, art. 78)

Ahora bien, en relación con la evaluación de los empleados de carrera la Ley 909 de 2004 establece:

“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.”

Por otra parte, el Decreto 1083 de 2015 señala:

“ARTÍCULO 2.2.8.1.7. *Responsables de evaluar.* En el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción.

Cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado deberá determinarse quién tendrá la responsabilidad de notificar la calificación y resolver los recursos que sobre esta se interpongan.” (Decreto 1227 de 2005, art. 56)

En los términos de la normativa transcrita, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 909 de 2004 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 dicha Comisión; siendo 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, y 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.

Igualmente, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, como en el caso de los asesores, serán evaluados con los criterios y los lineamientos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Así mismo, en el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción; y cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado deberá determinarse quién tendrá la responsabilidad de notificar la calificación y resolver los recursos que sobre esta se interpongan.

Conforme a lo expuesto y atendiendo puntualmente la consulta, se precisa que, en el presente caso, debe consultar los criterios e instrumentos de evaluación diseñados y adoptados por la entidad para evaluar a los empleados de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, para efectos de establecer, el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados a los cuales se refiere, teniendo en cuenta la dependencia a la cual están asignados, ya sea que estén asignados al despacho del Director General o al Despacho del Secretario General.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «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

Proyecto: Yaneirys Arias.

Revisó: Harold Herreño Suarez.

Aprobó: Dr. Armando López C

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 21:20:28