



Concepto 145471 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000145471

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000145471

Fecha: 16/04/2020 10:40:13 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEOS. CLASIFICACION. Radicado: 202090000093602 del 5 de marzo de 2020

En atención a la comunicación de la referencia, relacionada con el empleo público en la Unidad Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, en razón a que próximamente se inicia la planeación para que la Comisión Nacional del Servicio Civil efectúe el concurso de méritos para proveer definitivamente los empleos de carrera administrativa de dicha entidad.

De conformidad con el Decreto 430 de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Razón por la cual, no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en cuanto a las funciones de asesoría en materia de apoyo a la seguridad y defensa cuyo fin será alcanzar la seguridad nacional.

No obstante, lo anterior, nos referiremos respecto al fundamento legal de los concursos de méritos, bajo los siguientes presupuestos a saber:

La Constitución Política en su artículo 130 señala las competencias relativas a concursos de méritos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, así:

ARTICULO 130. Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.

A su vez, la Constitución Política al regular la naturaleza de los empleos públicos y su forma de provisión, dispone:

ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. (...).
(Subrayado y negrita nuestro)

En este sentido, es importante señalar el Decreto 091 de 2007 en ejercicio de las facultades extraordinarias otorgadas al Presidente de la República por la Ley [1033](#) de 2006, señala:

ARTÍCULO 5°. PRINCIPIOS RECTORES. Además de los principios consagrados en la Constitución Política y en concordancia con éstos, son principios orientadores del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, los siguientes:

(...)

10. Mérito. El ingreso a los empleos del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, el ascenso y la permanencia en los mismos, estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para su desempeño.

De tal manera que el ingreso, el ascenso y la permanencia en los empleos del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, estarán determinadas por el mérito, teniendo en cuenta las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de cada uno de los empleos que componen la planta de personal.

A su vez, los artículos 15 y 16 del citado Decreto 091, consagran:

ARTÍCULO 15. Del sistema especial de carrera del sector defensa. El Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa es un sistema técnico de administración del personal a su servicio, que tiene por objeto alcanzar dentro del marco de seguridad requerido, la eficiencia, la tecnificación, la profesionalización y la excelencia de sus empleados, con el fin de cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso a ella, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascender, como también establecer la forma de retiro de la misma.

El ingreso, la permanencia y el ascenso, en los empleos del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, se hará considerando el mérito, sin que para ello la filiación política, raza, sexo, religión, o razones de otra índole diferentes a la seguridad, puedan incidir de manera alguna.

El Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa regula la capacitación, los estímulos, y la evaluación del desempeño de los empleados públicos civiles y no uniformados al servicio del Sector Defensa.

ARTÍCULO 16. Concursos. La provisión definitiva de los empleos pertenecientes al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa se hará por concurso abierto, el cual tendrá por objeto establecer y comprobar la aptitud, idoneidad y condiciones de seguridad de los aspirantes.

El concurso abierto se caracteriza por permitir la admisión libre para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.

De acuerdo con las disposiciones indicadas, el ingreso a los empleos los empleos de carrera y el ascenso en los mismos, se efectuarán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes, mediante procesos de selección abiertos para todas las personas que acrediten los requisitos para su desempeño, garantizando la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

De requerir información adicional, podrá dirigirse a la Comisión Nacional del Servicio Civil, como responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos.

De otra parte, en cuanto a sus inquietudes frente a los empleos clasificados como de libre nombramiento y remoción, según dispone el artículo 8 del de Decreto 091 de 2007 *Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal*:

ARTÍCULO 8º. Empleos de libre nombramiento y remoción. Son empleos de libre nombramiento y remoción los siguientes:

1. Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, así como los que tengan asignadas funciones de asesoría en materias directas o de apoyo a la seguridad y defensa, así: Ministro, Viceministro, Superintendente, Gerente, Presidente o Director General o Nacional de entidad descentralizada adscrita o vinculada o de Unidad Administrativa Especial, Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada, Superintendente Delegado, Secretario General, Subgerente, Vicepresidente o Subdirector General, Nacional o Administrativo de entidad descentralizada, adscrita o vinculada o de Unidad Administrativa Especial, Director del Sector Defensa, Asesor de Defensa o Misional, Jefe de Oficina del Sector Defensa, Obispo y Vicario Castrense, Subdirector o Auditor del Sector Defensa, Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa.

2. Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, profesionales, técnicas, asistenciales o de apoyo, siempre y cuando tales empleos en los decretos de planta, se encuentren adscritos a los siguientes despachos así:

a. Ministro, Viceministro y Secretario General;

b. Comandante General y Jefe de Estado Mayor Conjunto, de las Fuerzas Militares;

c. Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza;

d. Director y Subdirector de la Policía Nacional;

e. Superintendente y Superintendente Delegado;

f. Jefaturas y Direcciones de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, así como Comandantes de Unidades, y Reparticiones de Inteligencia,

Operaciones y Comunicaciones en las Fuerzas Militares y su equivalente en la Policía Nacional;

g. Director, Presidente o Gerente General de entidad descentralizada, adscrita o vinculada;

h. Director de la Justicia Penal Militar, Director General Marítimo, Director General de Sanidad Militar, Director General de Sanidad de la Policía Nacional, o de quien haga sus veces;

i. Director de Investigación Criminal, o de quien haga sus veces.

3. Los empleos cuya naturaleza corresponde a funciones de orientación, acompañamiento espiritual, o que guarden relación directa con labores de inteligencia, confianza, seguridad o protección de los integrantes de la Fuerza Pública.

4. Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

5. Los empleos que se encuentren en el nivel de Orientador de Seguridad o Defensa, en el Nivel Técnico o Asistencial en la categoría de servicios o de inteligencia.

6. Los empleos misionales del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, que guarden relación directa con la atención de los integrantes de la Fuerza Pública, cuyo ejercicio implica confianza, seguridad y permanente disponibilidad.

7. Los empleos pertenecientes a la Justicia Penal Militar de que trata la Ley [940](#) de 2005 o aquellas que la modifiquen, adicionen o sustituyan, con excepción de los empleos de período fijo.

Se hará referencia a sus inquietudes puntuales

De conformidad con el Numeral 1 del Artículo [8](#) del Decreto 091 de 2007, en las entidades del sector Defensa y más específicamente en la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional

¿Son empleos de Libre Nombramiento y Remoción los que además del nivel Directivo, pertenezcan al Nivel Asesor, pero que sus funciones estén relacionadas con la seguridad y defensa?

¿O son empleos de Libre Nombramiento y Remoción todos los empleos del Nivel Asesor?

El numeral 1 del citado artículo [8](#) del Decreto 092 de 2007 indica de manera clara que tendrán la calidad de empleos de libre nombramiento y remoción los empleos de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, así como los que tengan asignadas funciones de asesoría en materias directas o de apoyo a la seguridad y defensa, entre los cuales la misma norma los señala como es el empleo de: Ministro, Viceministro, Superintendente, Gerente, Presidente o Director General o Nacional de entidad descentralizada adscrita o vinculada o de Unidad Administrativa Especial, Superintendente de Vigilancia y Seguridad Privada, Superintendente Delegado, Secretario General, Subgerente, Vicepresidente o Subdirector General, Nacional o Administrativo de entidad descentralizada, adscrita o vinculada o de Unidad Administrativa Especial, Director del Sector Defensa,

En el nivel de Asesor se tiene que tendrán la calidad de libre nombramiento y remoción los empleos de Asesor de Defensa o Misional, y

adicionalmente los siguientes empleos: Jefe de Oficina del Sector Defensa, Obispo y Vicario Castrense, Subdirector o Auditor del Sector Defensa, Jefe de Oficina Asesora del Sector Defensa.

B. En el Numeral 1 del Artículo 8 del Decreto 091 de 2007 ¿Qué significado tiene la expresión “funciones de asesoría en materias directas o de apoyo a la seguridad y defensa”?

De manera general y dado que los criterios para determinar el alcance de los términos por usted requeridos, en criterio de esta Dirección Jurídica, la funciones de asesoría en materia de apoyo a la seguridad y defensa nacionales están encaminadas a la previsión, organización y empleo del poder nacional, para alcanzar la seguridad nacional. Entendido todo lo anterior como la integración y acción coordinada del poder nacional para perseguir, enfrentar y contrarrestar en todo tiempo y cualquier momento, todo acto de amenaza o agresión de carácter interno o externo que comprometa la soberanía e independencia de la Nación, su integridad territorial y el orden constitucional.

C. ¿Cómo se determina en las Entidades pertenecientes al Sector Defensa, el cumplimiento del criterio descrito en el numeral 2 del Artículo 8 del Decreto 091 de 2007 “empleos cuyo ejercicio implica especial confianza”?

D. En la Expresión encontrada en los numerales 1 y 2 del Artículo 8 del Decreto 091 de 2007...“que tengan asignadas funciones de asesoría”, ¿Se está haciendo referencia a los empleos del Nivel Asesor?, o ¿Qué quiere decir esta expresión?

E. De conformidad con el Numeral 2 del Artículo 8 del Decreto 091 de 2007 ¿Los empleos de Libre Nombramiento y Remoción del Ministerio de Defensa Nacional - Unidad de Gestión General, son entre otros, los empleos de los niveles jerárquicos de Asesor, Profesional, Técnico o Asistencial, que se encuentran incluidos en cada uno de los Despachos del Ministro, Viceministros y Secretario General en Los Decretos de Planta Nos. 4891 de 2011 y el Decreto 2708 de 2012?

F. Se evidencia en El Decreto 2708 de 2012 “Por el cual se modifica la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional - Unidad de Gestión General y se dictan otras disposiciones”, que la totalidad de los empleos que crea, se encuentran adscritos al Despacho del Ministro de Defensa. Bajo el criterio establecido en el Numeral 2 del Artículo 8 del Decreto 091 de 2007,

¿Todos estos empleos son de Libre Nombramiento y Remoción? O ¿Cómo son clasificados estos empleos?

G. ¿Los empleos pertenecientes al nivel Asesor, que se encuentran en la Planta Global de los Decretos de Planta Nos. 4891 de 2011 y 2370 de 2014 del Ministerio de Defensa Nacional - Unidad de Gestión General, son de Libre Nombramiento y Remoción o son de Carrera Administrativa?

H. Bajo los criterios determinados en los Numerales 1 y 2 del Artículo 8 del Decreto 091 de 2007, ¿Cuáles son los empleos de Libre Nombramiento y Remoción de la Unidad de Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, tomando como referencia los Decretos de Planta Números 4891 de 2011, 2708 de 2012 y 2370 de 2014? Para la respuesta de las anteriores preguntas, solicito que sea analizado muy detalladamente, todo el contenido del Artículo 8 del Decreto 091 de 2007, teniendo en cuenta la Misión tan específica del sector Defensa. .

En cuanto a sus puntuales inquietudes sobre la forma como en las entidades que conforman el Sector Defensa el cumplimiento del criterio descrito en el numeral 2 del citado artículo 8 “empleos cuyo ejercicio implica especial confianza”

Al respecto Consejo de Estado -Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda - Subsección "A", en Sentencia del ocho (8) de mayo de dos mil ocho (2008), C. P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, Radicación Nº: 70001 23 31 000 2001 01370 01 (2447-07), expresó en relación con la insubstancia de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción:

“Respecto de esta clase de empleos públicos, ha sido claro el criterio establecido por la Sala en lo relacionado con el tratamiento que debe darse

a los funcionarios que los ocupan, en el entendido de que corresponde a la Administración, en ejercicio de su facultad discrecional y con el fin del mejoramiento del servicio, efectuar los movimientos de personal que a bien tenga dada la naturaleza especial que revisten, por lo que no es necesaria la motivación expresa del acto de retiro de los mismos, para proferir dicha decisión. Es en síntesis, una amplia facultad o margen de libertad para que la Administración elija a los funcionarios que en su sentir desempeñarán una mejor tarea en pro del buen servicio público que prestan y del cumplimiento de los fines que se le han encomendado, por ello resulta razonable en aras del interés de la institución, al cual debe ceder el interés particular, que el nominador en ejercicio de su potestad discrecional pueda retirar del servicio a los funcionarios de libre nombramiento y remoción para reacomodar su equipo." (Negrilla fuera de texto)

Es de resaltar en la sentencia del Consejo de Estado que los nominadores en ejercicio de su facultad discrecional, la administración vinculará en los empleos de libre nombramiento y remoción a quienes considere cuentas con las habilidades y capacidades para desempeñar una menor tareas en beneficio de un servicio de las mejores calidades.

Ahora bien, para determinar si un cargo está clasificado como de libre nombramiento y remoción, en el sector defensa debe verificarse, en primer lugar, si cumple con los requisitos establecidos por el legislador para ser considerado como tal, esto es, que su ejercicio implique especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a los siguientes despachos

- a. Ministro, Viceministro y Secretario General;
- b. Comandante General y Jefe de Estado Mayor Conjunto, de las Fuerzas Militares;
- c. Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza;
- d. Director y Subdirector de la Policía Nacional;
- e. Superintendente y Superintendente Delegado;
- f. Jefaturas y Direcciones de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, así como Comandantes de Unidades, y Reparticiones de Inteligencia, Operaciones y Comunicaciones en las Fuerzas Militares y su equivalente en la Policía Nacional;
- g. Director, Presidente o Gerente General de entidad descentralizada, adscrita o vinculada;
- h. Director de la Justicia Penal Militar, Director General Marítimo, Director General de Sanidad Militar, Director General de Sanidad de la Policía Nacional, o de quien haga sus veces;
- i. Director de Investigación Criminal, o de quien haga sus veces.

Respecto al concepto u objeto "*de libre nombramiento y remoción*" se traduce en que la persona que ha de ocupar un empleo de tal naturaleza, puede ser nombrada y también desvinculada por quien tiene la facultad de hacerlo en ejercicio de su facultad discrecional. Es decir, el órgano o persona a quien corresponda, puede disponer libremente del cargo confirmando o removiendo a su titular, mediante el ejercicio exclusivo de la facultad discrecional que, entre otras cosas, se justifica precisamente porque en virtud de las funciones que le son propias al cargo de libre nombramiento y remoción, (de dirección, manejo, conducción u orientación institucional), se toman las decisiones de mayor trascendencia (adopción de políticas o directrices fundamentales) para la entidad o la empresa de que se trate. Los empleos de libre nombramiento y remoción se proveen de manera definitiva mediante nombramiento ordinario y de manera temporal mediante encargo, sin que sea viable efectuar un nombramiento provisional en un empleo de libre nombramiento y remoción.

En cuanto a sus inquietudes sobre la evaluación de desempeño laboral, formulada en los siguientes términos:

2. CON RESPECTO A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL: El Parágrafo del Artículo [78](#) del Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley [909](#) de 2004 y el Decreto-Ley [1567](#) de 1998”, menciona “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 decreto. 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 igual manera, el Parágrafo del Artículo [2.2.10.10](#) del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” expresa que “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 conformidad con lo establecido en las normas anteriormente citadas y teniendo en cuenta que El Decreto [091](#) de 2007 “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”, no contempla lo referente a los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y más específicamente lo que tiene que ver con la evaluación del desempeño de los mismos:

A. ¿De qué manera en el Ministerio de Defensa Nacional Unidad Gestión General, debe ser evaluado el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción diferentes de los de Gerencia Pública?

B. Como hasta la fecha, la gran mayoría de los empleos de carrera administrativa de la Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional están siendo provistos mediante nombramiento provisional, ¿Es de carácter obligatorio que estos empleados sean evaluados en su desempeño, o es potestativo de la entidad?

C. ¿Es de obligatorio cumplimiento que la Unidad Gestión General del Ministerio de Defensa Nacional, efectúe en su página Web la publicación de los Acuerdos de Gestión de sus Directivos, o el informe de la Gestión de la Entidad, con el insumo de los resultados definitivos de los Acuerdos de Gestión?

Sobre la evaluación de desempeño laboral de los empleados del sector defensa es importante traer a colación lo dispuesto por el artículo 65 de del citado Decreto 091 de 2007 que indica lo siguiente en su artículo 65:

“ARTÍCULO 65. Funciones de los grupos talento humano. Los grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, además de las funciones que tengan fijadas, desarrollaran las siguientes:

a. Elaborar los planes estratégicos del Talento Humano;

b. Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo a la Comisión Administradora del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa;

c. Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos;

d. Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos;

e. Participar en el diseño y administración de los programas de formación, capacitación, bienestar y estímulos;

f. Organizar y administrar un registro sistematizado del Talento Humano de la entidad o dependencia, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones;

g. Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad o dependencia de acuerdo con las normas vigentes para el sector;

h. <Literal INEXEQUIBLE>

i. Ponderar la calificación de la evaluación del desempeño durante el período de prueba o lapso evaluable según el caso, cuando el evaluado haya tenido durante el período evaluable diferentes jefes inmediatos;

j. Todas las demás que le sean atribuidas por la ley, el reglamento o el manual de funciones.” Negrilla fuera de texto

De lo anterior es importante resaltar que le corresponderá a los grupo de talento humano o las dependencias que hagan sus veces en el sector defensa entre otras funciones, la de implantar el sistema de evaluación de desempeño en cada una de sus entidades de conformidad con las normas aplicables al sector.

Como bien lo indica en su comunicación el Decreto 091 de 2007 “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”, no contempla lo referente a los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y más específicamente lo que tiene que ver con la evaluación del desempeño de los mismos

De conformidad con lo dispuesto en el numeral segundo del artículo 3 de la Ley 909 de 2004, establece que disposiciones contenidas en esta ley se aplicarán, igualmente, con carácter supletorio, en caso de presentarse vacíos en la normatividad que los rige, a los servidores públicos de las carreras especiales tales como es el caso del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa

Así las cosas, corresponde a cada entidad del sector defensa, determinar si existe o no un vacío en las disposiciones que regulan su carrera especial, para que una vez determinado establezca si es procedente o no aplicar el sistema de evaluación previsto para el sistema general de carrera administrativa

Para lo cual a continuación de manera atenta se hará referencia a la evaluación de desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción, 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, 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."

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. (...)

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". (Resaltado nuestro)

De conformidad con lo anterior, la evaluación del desempeño laboral, establecida en la Ley 909 de 2004, tiene como destinatarios a los empleados públicos de carrera administrativa.

En cuanto a la evaluación de desempeño laboral en cargos de libre nombramiento de gerencia publica se efectúa de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión; así mismo, la evaluación del desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera, como lo establece el párrafo del artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015.

No obstante lo anterior, se considera que las autoridades competentes de las correspondientes 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:

- a). 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.
- b). Establecer el instrumento con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.
- c). Informar a los empleados del proceso y notificarles el acto administrativo.
- d). 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 entiéndase, evaluadores y evaluados.

Así, en el caso de los empleados de libre nombramiento 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.

En cuanto a quienes se encuentran obligados a suscribir Acuerdos de Gestión, el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 contempla:

"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 medidas y evaluados”.

El Decreto 1083 de 2015¹, señala lo siguiente frente a los Acuerdos de Gestión:

“ARTÍCULO 2.2.13.1.5. Evaluación de la gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

ARTÍCULO 2.2.13.1.6. Acuerdo de Gestión. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

ARTÍCULO 2.2.13.1.7. Concertación. El Acuerdo de Gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público, entendiendo la concertación como un espacio de intercambio de expectativas personales y organizacionales, sin que se vea afectada la facultad que tiene el nominador para decidir.

ARTÍCULO 2.2.13.1.9. Términos de concertación y formalización del Acuerdo de gestión. En un plazo no mayor de cuatro (4) meses, contados a partir la fecha de la posesión en su cargo, el gerente público y su superior jerárquico concertarán y formalizarán el Acuerdo de Gestión, tiempo durante el cual desarrollarán los aprendizajes y acercamientos necesarios para llegar a un acuerdo objetivo.

Artículo 2.2.13.1.10. Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo.

ARTÍCULO 2.2.13.1.11. Evaluación. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan.

La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo”.

Teniendo en cuenta lo anterior, la concertación de acuerdos de gestión es la fase en la que el Gerente Público y el Superior Jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con los planes el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.

Por ultimo en cuanto a los programas de bienestar e incentivos, planteados en los siguientes términos:

3. CON RESPECTO AL BIENESTAR E INCENTIVOS: Se evidencia que el Decreto 091 del 17 de enero de 2007, "Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal", no explicita ampliamente los contenidos relacionados con los temas de Formación y Capacitación y de Bienestar e incentivos; lo que sí se aclara de conformidad con el CAPITULO VII, Artículo 71, Numeral 3, es que "A los programas de bienestar, estímulos y capacitación del Sector Defensa, podrán acceder todos los servidores públicos del sector."

A. Teniendo en cuenta estos vacíos en el Decreto 091 de 2007, con respecto a la Formación y Capacitación y el Bienestar e incentivos, ¿Para el sector Defensa se debe entonces dar aplicación a las normas generales que rigen la materia?

B. De conformidad con lo establecido en El Decreto Ley 1567 de 1998, los Programas de Incentivos deben orientarse a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, lo cual se realiza tomado como insumo las evaluaciones del desempeño laboral, en el caso de los empleados de Carrera Administrativa y los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no son gerentes públicos y los Acuerdos de Gestión en el caso de los empleados del Nivel Directivo;

¿Qué implicaciones legales o efectos tiene la situación de que en una entidad se establezcan planes de Bienestar e Incentivos sin tener en cuenta como insumo los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral y de los Acuerdos de Gestión?

¿Si en la entidad se diseñan planes de Bienestar e Incentivos sin tener en cuenta los resultados de las evaluaciones del desempeño laboral y de los Acuerdos de Gestión, es de su potestad emplear otros criterios para poder escoger los mejores empleados?

Teniendo en cuenta que el Decreto 091 de 2007, en cuanto a los programas de bienestar, estímulos y capacitación, determina lo siguiente:

ARTÍCULO 71. Objetivos de los programas de bienestar, estímulos y capacitación. Los programas de bienestar, estímulos y capacitación para los servidores públicos del Sector Defensa, se regirán por los siguientes objetivos:

1. La capacitación y formación de los servidores públicos del Sector Defensa, está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Los Grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, participarán en la elaboración de los planes y programas de bienestar, estímulos y capacitación, que sean presentados dentro de los dos primeros meses de cada año, para aprobación del Jefe de la Entidad o de quien este haya delegado.

3. A los programas de bienestar, estímulos y capacitación del Sector Defensa, podrán acceder todos los servidores públicos del sector.

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas especiales vigentes y las que desarrolle el presente decreto.

De manera atenta resulta conveniente hacer alusión a lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998², en el título 2 sobre "Sistema de Estímulos para los empleados del estado", señala:

"(...)

ARTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

(...)

ARTÍCULO 16. Componentes del Sistema de Estímulos. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

(...)

e. Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

ARTÍCULO 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

d). Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar; (...)

ARTÍCULO 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelantan las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

(...)

ARTÍCULO 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.

b. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.

c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

PARÁGRAFO. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

(...)

ARTÍCULO 37. Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten. Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados. Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas."

Al respecto es preciso señalar que la Ley 1960 de 2019³, modificatorio de la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567⁴ de 1998, el literal g) del artículo 60, "Principios Rectores de la Capacitación", resultando de la siguiente manera:

"g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Aunado a lo anterior, el Decreto 1083 de 2015⁵, en el título 10 sobre "Sistema de Estímulos" señala:

"ARTÍCULO 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

2. Artísticos y culturales.

3. Promoción y prevención de la salud.

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

ARTÍCULO 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

(...)

ARTÍCULO 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 2.2.10.8. Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

ARTÍCULO 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

(...)

ARTÍCULO 2.2.10.17. Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. “(negrilla y subrayado nuestro).

Adicionalmente en respuesta a su consulta, deberán tener en cuenta que los planes institucionales y estratégicos serán integrados al Plan de Acción de acuerdo con lo contemplado en el decreto 612 de 2018⁶, son:

“ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar

los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR

2. Plan Anual de Adquisiciones

3. Plan Anual de Vacantes

4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

5. Plan Estratégico de Talento Humano

6. Plan Institucional de Capacitación

7. Plan de Incentivos Institucionales

8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano

10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI

11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

PARÁGRAFO 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

PARÁGRAFO 2. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015”(negrita y subrayado nuestro).

Para efectos de atender los programas de bienestar social e incentivos que se adopten, las entidades públicas deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el cumplimiento de las obligaciones emanadas de los mismos.

Es necesario precisar que de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la ejecución de las actividades relacionadas con el bienestar social de los servidores, se determina por el estudio de necesidades efectuado por la entidad y por el diseño de programas y proyectos

para atender estas necesidades, sin que para su determinación deba atenderse un porcentaje específico del presupuesto de la entidad y a su vez se debe tener en cuenta el principio de la racionalización del gasto.

En este sentido, los planes institucionales integrados, se recomiendan sean publicados a más tardar el 31 de enero de cada año, modificando así mismo cualquier disposición al respecto, de igual manera cada entidad de acuerdo con sus procedimientos definirá quien es el responsable de su aprobación, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal, es potestativo de la entidad realizar ajustes a los programas de bienestar, considerando la afectación presupuestal y la planeación institucional.

De igual manera, este Departamento Administrativo a través de la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano⁷, establece que el conocer la mayor cantidad de información posible acerca del talento humano con el que se cuenta permitirá cada vez más, gracias a la tecnología actual, tomar decisiones y diseñar estrategias que permitan impactar el desarrollo, el crecimiento y el bienestar de la gente, pues ofrecerá información que orientará adecuadamente los programas que realmente logren incidir de manera decisiva en el fortalecimiento de las competencias, de la motivación y del compromiso de los servidores públicos.

Es por lo anterior, que se motiva al responsable de talento humano a establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas a partir del diagnóstico de necesidades y verificar que se cumplan adecuadamente a través de la evaluación de los instrumentos y/o evidencias que la misma entidad diseñe, para analizar si tuvieron el impacto esperado.

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 LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Ruth González

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

2. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
 3. Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
 4. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
 5. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
 6. Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
 7. La cual puede ser consultada en el enlace de internet: <https://bit.ly/2Uh9mLH>, página 88
-

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:25:23