



Función Pública

Concepto 273711 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000273711

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000273711

Fecha: 07/07/2020 01:18:44 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO – Evaluación de Desempeño. Evaluación del desempeño a empleados de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la gerencia pública. Radicación No. 20209000233532 del 5 de junio de 2020.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta realiza diferentes interrogantes relacionados con la evaluación del desempeño a empleados de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la gerencia pública, me permito manifestarle que serán resueltas en el orden en que fueron presentadas así:

1. ¿En la actualidad existe algún instructivo para evaluar a los empleados públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción que no son de gerencia pública, teniendo en cuenta la suspensión del acuerdo 565 de 2016?

El Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 de 2018, el cual en su artículo 23 derogó el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Ahora bien, el párrafo del artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, 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.”

Como se observa, en la actualidad para evaluar a los empleados públicos que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción que no son de gerencia pública, se debe dar aplicación a lo indicado en el párrafo del Artículo 2.2.10.10. del Decreto 1083 de 2015, razón por la cual se podrá utilizar los criterios e instrumentos que el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social hubiere desarrollado.

1. ¿Es viable que la entidad se acoja a lo establecido en el párrafo del 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 y utilizar los criterios e instrumentos que el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social aplica para la evaluación de los empleados de carrera administrativa, es decir, el Acuerdo 20181000006176 de 2018, para evaluar a los empleados de libre nombramiento y remoción que no pertenece a la gerencia pública?

Como se señaló en la respuesta anterior, esta Dirección Jurídica considera que el párrafo del artículo 2.2.10.10, establece que empleados de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a la gerencia pública pueden ser evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad.

Ahora bien, en relación con la evaluación del desempeño a empleados provisionales, me permito manifestar que esta Dirección Jurídica dio respuesta a una consulta similar mediante concepto con radicado No. 20186000252751 del 02 de octubre de 2018, en el cual concluyo:

«No obstante, esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que la entidad puede evaluarlos a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, así mismo, también puede 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 debe 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 escalafonados en carrera administrativa.

Conforme con lo anterior, para el caso en consulta, deberá revisarse la reglamentación interna expedida por la entidad para la evaluación de desempeño de los provisionales, toda vez que las normas sobre evaluación de desempeño de los empleados de carrera no son aplicables a aquellos empleados.»

Por otro lado, para mayor información concerniente a los formatos de evaluación y de mas procesos relacionados con el área de talento humano puede consultarlos a través del siguiente link <https://www.funcionpublica.gov.co/web/intranet/formatos-proceso-gestion-th>

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

Proyecto: Sandra Barriga Moreno

Aprobó: Dr. Armando López Cortes

11.602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:07:20