



Concepto 290311 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000290311

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000290311

Fecha: 03/07/2020 05:41:48 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEOS-Evaluación de desempeño. Radicación No. 20202060233182 de fecha 05 de Junio de 2020.

En atención al escrito de la referencia, mediante el cual consulta quién debe realizar la evaluación de desempeño a una funcionaria que ingresó a la entidad en un cargo de libre nombramiento y remoción al despacho del Superintendente de Transporte pero inmediatamente es designada como Coordinadora de grupo de Atención al Ciudadano el cual está adscrito a la Dirección Administrativa de la Secretaría General, y en el que la misma, desarrolla plenamente sus funciones, me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley [909](#) de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones, dispone:

"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."

El Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", señala:

"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 2.2.13.1.5. 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 2.2.13.1.11. 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."

De acuerdo con lo expuesto, en criterio de esta Dirección, la obligación de evaluar el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se realizará teniendo en cuenta los Acuerdos de Gestión, y respecto a 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 administrativa.

Aunado a lo anterior, se resalta que una vez finalizado el periodo para el cual se elaboró el acuerdo de gestión, será el superior jerárquico del empleado de libre nombramiento y remoción, en este caso será la Dirección Administrativa de la Secretaría General quien evalúe su cumplimiento, teniendo en cuenta los informes de planeación y control interno que se generen.

Finalmente, me permito indicarle que 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 imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Christian Ayala

Aprobó. Armando Lopez Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:31:31