



Función Pública

Concepto 063811 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000063811

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000063811

Fecha: 23/02/2021 02:54:21 p.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: SITUACIONES ADMINISTRATIVAS- Comisión de estudios. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO- Empleados de libre nombramiento y remoción. RAD. 20219000038052 del 25 de enero de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta, en la que solicita concepto jurídico en relación a la imposibilidad de presentar puntaje alguno en la evaluación de desempeño de su cargo de libre nombramiento y remoción para solicitar una comisión de estudios, porque su entidad no cuenta con esta evaluación para este tipo de cargos.

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que el Decreto 1083 de 2015, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.31 Requisitos para otorgar la comisión de estudios. Las comisiones de estudios se pueden conferir al interior o al exterior del país, para que el empleado reciba formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del empleo del cual es titular, o en relación con los servicios o competencias a cargo del organismo o entidad donde se encuentre vinculado el empleado.

Para el otorgamiento de la comisión de estudios, el empleado deberá cumplir los siguientes requisitos:

- 1. Estar vinculado en un empleo de libre nombramiento o remoción o acreditar derechos de carrera administrativa.*
- 2. Acreditar por lo menos un (1) año continuo de servicio en la respectiva entidad.*
- 3. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”*

De acuerdo con lo anterior, se tiene que los empleados vinculados tanto en cargos de libre nombramiento y remoción, como los de carrera administrativa podrán ser beneficiarios de comisiones de estudios al interior o al exterior del país, para que el empleado reciba formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del empleo del cual es titular, o en relación con los servicios o competencias a cargo del organismo o entidad donde se encuentre vinculado el empleado.

Ahora bien, en relación con la evaluación de desempeño para cargos de libre nombramiento y remoción la evaluación del desempeño, la Ley 909 de 2004 establece en su Capítulo II del Título VI la necesidad y obligatoriedad de evaluar a los servidores públicos. Así el artículo 40 de esta ley plantea que:

“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”

Adicionalmente, el Decreto 1083 de 2015 en el párrafo del artículo 2.2.10.10 señala:

“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 otra parte, el Acuerdo 20181000006176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 1. Finalidad de la evaluación del desempeño. Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional”

Por lo tanto, y en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad puede evaluar los empleados que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción a través de 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 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 deberá 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 de carrera administrativa.

De esta forma, ya que los requisitos para otorgar comisión de estudios corresponden a requisitos objetivos, como lo es la calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño. Por tanto, esta Dirección Jurídica considera que no es procedente que al empleado se le comisione sin acreditar la evaluación de desempeño del último año en calificación sobresaliente, como requisito taxativamente preceptuado por la norma para que pueda ser beneficiario de este tipo de comisión. Ya que además, se faculta a las entidades a realizar la evaluación de desempeño para cargos de libre nombramiento y remoción bajo ciertos parámetros.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID - 19, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:30:31