



# Concepto 76581 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000076581\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000076581

Fecha: 12-03-2019 11:22 am

Bogotá D.C.

Referencia: BIENESTAR Y CAPACITACION. Evaluación de desempeño empleos de libre nombramiento y remoción. RADICACION: 20199000033712 del 31 de enero 2019.

En atención a su consulta formulada en el oficio de referencia, en el cual manifiesta inquietudes sobre la evaluación de desempeño de los servidores de libre nombramiento y remoción, me permito manifestarle lo siguiente:

En relación con la evaluación del desempeño, el Acuerdo [20181000006176 de 2018<sup>1</sup>](#) expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece lo siguiente:

«ARTÍCULO 1º. 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.» (...).

«ARTÍCULO 19º. EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR. De conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, los servidores de carrera administrativa y en período de prueba serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la CNSC en el presente Acuerdo, su anexo técnico y los instrumentos de evaluación.» (Subrayado Nuestro).

De otra parte, 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.” (Negrilla fuera del original).

Adicionalmente, el Decreto [1083](#) de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, parágrafo 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 acuerdo con los indicado, 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.

La evaluación del desempeño según lo determina la Ley [909](#) de 2004, será una responsabilidad del jefe de cada organismo, adoptando 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.

Por lo tanto, para la evaluación de los empleados de libre nombramiento y remoción que prestan sus servicios en dependencias misionales, se considera que ésta la podrá efectuar el servidor o el jefe del área o quien funja como jefe inmediato en donde desarrolla la gestión y que tenga competencia para ello.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

11602.8.4

R. Gonzalez

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:16:30*