

RESOLUCIÓN NÚMERO 000938 DE 18 DE NOVIEMBRE 2025

"Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio del Deporte"

LA MINISTRA DEL DEPORTE

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por el artículo 208 de la Constitución Política, el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, la Ley 1967 de 2019, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el artículo 6 del Decreto 1670 de 2019, y demás normas reglamentarias, y

C O N S I D E R A N D O

Que el artículo 208 de la Constitución Política de Colombia de 1991, establece: "Los ministros y los directores de departamentos administrativos son los jefes de la administración en su respectiva dependencia. Bajo la dirección del Presidente de la República, les corresponde formular las políticas atinentes a su despacho, dirigir la actividad administrativa y ejecutar la ley (...)".

Que el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, con excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Que de conformidad con el artículo 3º de la Ley 489 de 1998 el cumplimiento de los principios de la función administrativa deberá tenerse en cuenta al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos en el cumplimiento de sus deberes constitucionales, legales o reglamentarios, garantizando en todo momento el logro de los fines esenciales del Estado.

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 establece la obligatoriedad de las entidades de la administración pública de desarrollar sus sistemas de evaluación del desempeño laboral y adoptar el sistema tipo de evaluación del desempeño desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, mientras se desarrolla un sistema propio.

Que el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015, define la evaluación del desempeño laboral como 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.

Que el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, establece que, para el otorgamiento de incentivos, el nivel de excelencia de los empleados de libre nombramiento y remoción se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, conforme a los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000938 **DE** 18 DÉCIMOCUATRO DE NOVIEMBRE 2025

"Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio del Deporte"

Que de acuerdo con el artículo 2.2.8.1.2 del Decreto 1083 de 2015, son características de la evaluación del desempeño laboral la objetividad, imparcialidad, deben ser fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas y se deben referir a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018, *"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"*, haciendo de esta una herramienta de gestión del talento humano.

Que, en virtud de lo expuesto, el Ministerio del Deporte, consciente de la importancia de contar con un sistema propio de evaluación del desempeño laboral que permita valorar de manera objetiva la gestión de los servidores públicos y fortalecer el cumplimiento de los objetivos institucionales y del plan estratégico, adoptará el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral aplicable a los funcionarios que desempeñan cargos de libre nombramiento y remoción.

En mérito de lo expuesto,

R E S U E L V E

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPCIÓN DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción del Ministerio del Deporte, conforme al Acuerdo No. CNSC-20181000006176 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual se aplicará mientras la entidad adopta un sistema propio ajustado a sus necesidades institucionales y al marco normativo vigente.

ARTÍCULO SEGUNDO. SUJETOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. Serán sujetos de evaluación del desempeño laboral todos los funcionarios vinculados mediante nombramiento de libre nombramiento y remoción, excepto los empleados públicos que desempeñen cargos de gerencia pública.

ARTÍCULO TERCERO. PARTICIPANTES DE LA IMPLEMENTACIÓN. La administración e implementación del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral adoptado involucra a todas las instancias de la entidad, con la participación activa de la alta dirección, el Jefe de la Entidad, el Jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces, el Jefe de la

RESOLUCIÓN NÚMERO 000938 DE 18 DE NOVIEMBRE 2025

"Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio del Deporte"

Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, la Comisión de Personal, los evaluadores y los evaluados.

ARTÍCULO CUARTO. RESPONSABILIDAD DEL PROCESO. El Grupo Interno de Trabajo -GIT- Talento Humano liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo en la Entidad. Para ello, deberá divulgar el sistema, coordinar la capacitación de los evaluadores y evaluados, recibir los formatos diligenciados y supervisar el cumplimiento de las etapas del proceso de acuerdo con los criterios legales y las directrices institucionales.

Así mismo, será responsable de custodiar los documentos y soportes del proceso, garantizando la aplicación de las normas sobre protección de datos personales (Ley 1581 de 2012 y Decreto 1074 de 2015) y archivo público (Ley 594 de 2000).

En todo caso, los responsables directos de la evaluación del desempeño laboral serán los evaluadores y los evaluados, quienes deberán cumplir con los plazos y lineamientos establecidos. Su omisión o incumplimiento constituirá falta disciplinaria conforme al régimen previsto en la Ley 1952 de 2019 –Código General Disciplinario (modificada por la Ley 2094 de 2021) o las normas que lo sustituyan.

ARTÍCULO QUINTO. SUJECIÓN A RESERVA. Toda la información relacionada con la evaluación del desempeño laboral tendrá carácter reservado y solo podrá ser conocida por los actores autorizados dentro del proceso, conforme a la Ley 1581 de 2012 y demás normas aplicables.

ARTÍCULO SEXTO. JEFE DE LA ENTIDAD. Desarrollar su propio sistema de evaluación del desempeño laboral y, en el entretanto, adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la CNSC.

ARTÍCULO SÉPTIMO. RESPONSABILIDAD DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN. La Oficina Asesora de Planeación deberá publicar, a más tardar el 31 de enero de cada año, las metas por áreas o dependencias de cada vigencia, así como los avances logrados en la ejecución de las metas de la vigencia inmediatamente anterior, conforme al artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

ARTÍCULO OCTAVO. JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO O QUIEN HAGA SUS VECES. Dar a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por áreas o dependencias, del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.

ARTÍCULO NOVENO. COMISIÓN DE PERSONAL. Resolver en única instancia, las reclamaciones que formulen los evaluados inconformes con los compromisos. (Literal b del Artículo 16 de la Ley 909 de 2004)

ARTÍCULO DÉCIMO. EVALUADOS Y EVALUADORES. Participar, de manera activa, en las diferentes fases que integran el proceso de evaluación del desempeño laboral:

RESOLUCIÓN NÚMERO 000938 DE 18 DE NOVIEMBRE 2025

"Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio del Deporte"

concertación de compromisos y sus seguimientos, acordar compromisos de mejoramiento individual, cuando sea necesario, presentar las evidencias que se generen durante el período de evaluación. Corresponde al evaluador diligenciar los instrumentos de evaluación del desempeño laboral.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. APlicativo DE LA CNSC. Teniendo en cuenta que la Comisión Nacional del Servicio Civil, estableció que, a partir del año 2019, la evaluación del desempeño laboral se diligenciará a través de su aplicativo, el cual se encuentra en la página web de esa entidad <https://edl.cnsc.gov.co/>.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. EVALUADOR. Es el servidor público que, teniendo personal a su cargo, debe cumplir con la responsabilidad de efectuar la Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Libre Nombramiento y Remoción, de conformidad con el procedimiento y los parámetros establecidos por el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral del Ministerio del Deporte.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. 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 DÉCIMO CUARTO. FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN. El proceso de evaluación comprenderá las siguientes fases:

- Concertación y compromisos
- Seguimiento
- Evaluaciones parciales y eventuales
- Calificación Definitiva

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del periodo de evaluación anual, según corresponda.

En la primera fase, evaluado y evaluador deberán concertar los compromisos, teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente en la Entidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales.

Planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000938 DE 18 DE NOVIEMBRE 2025

"Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio del Deporte"

- El resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la Entidad, del año inmediatamente anterior.
- El resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral.
- Los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. COMPROMISOS FUNCIONALES. El número de compromisos a concertar para el período anual no deberá ser superior a cinco (5) y para el período de prueba máximo podrán ser tres (3). A cada uno se le asignará un porcentaje de cumplimiento del cien por ciento (100%) en números enteros.

Para la concertación de estos compromisos, evaluado y evaluador partirán de la siguiente estructura:

Verbo + objeto + condición de resultado (oportunidad y calidad).

Así mismo, se precisa que los compromisos tienen que ser medibles, alcanzables y verificables. Estos tendrán un peso porcentual del ochenta y cinco por ciento (85%) de la calificación total.

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. COMPROMISOS COMPORTAMENTALES. El número de compromisos a concertar, para el período anual y período de prueba, serán entre tres (3) y cinco (5), estos tendrán un peso porcentual del quince por ciento (15%) de la calificación definitiva del evaluado, y la observación de su desarrollo podrá dar lugar a definición de compromisos de mejoramiento individual.

El nominador, de acuerdo con la política institucional, el plan estratégico y el código de ética de la Entidad, podrá proponer a los evaluadores la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que considere convenientes para la consecución de las metas institucionales.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. AUSENCIA DE CONCERTACIÓN / OMISIÓN DEL EVALUADOR Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso entre evaluador y evaluado, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, dejando constancia escrita del hecho y la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

Si la concertación no se realiza por omisión del evaluador, el evaluado podrá remitir su propuesta de compromisos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo, frente a la cual el evaluador deberá pronunciarse dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000938 **DE** 18 DE NOVIEMBRE 2025

"Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio del Deporte"

En ambos casos, el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, manifestando expresamente los motivos de su inconformidad.

Parágrafo. La Comisión de Personal resolverá en única instancia las reclamaciones presentadas por inconformidad en la concertación, mediante acto administrativo debidamente motivado. La decisión deberá notificarse conforme al Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y deberá garantizar el derecho de defensa y contradicción del evaluado.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. SEGUIMIENTO. Consiste en la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos, durante la totalidad del periodo de evaluación.

ARTÍCULO VIGÉSIMO. EVALUACIONES PARCIALES Y EVENTUALES EN EL PERIODO ANUAL. Durante el periodo anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales, cuando así se requieran:

EVALUACIÓN PARCIAL DEL PRIMER SEMESTRE. Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1o) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

EVALUACIÓN PARCIAL DEL SEGUNDO SEMESTRE. Corresponde al periodo comprendido entre el primero (1o) de agosto y el treinta y uno (31) de enero de cada año. La evaluación deberá producirse, a más tardar, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES. En las evaluaciones tanto del primer como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

- a. Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por el cambio de evaluador, que deberá realizarse antes del retiro por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b. Por cambio definitivo del empleo, como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio del empleo, por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de

RESOLUCIÓN NÚMERO 000938 DE 18 DE NOVIEMBRE 2025

"Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio del Deporte"

licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

- d. La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del periodo semestral a evaluar.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO. Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual, basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERÍODO ANUAL. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. Es el rango de calificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el funcionario sujeto a evaluación y corresponde a las siguientes denominaciones: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio.

Los porcentajes para los niveles son los siguientes:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o Igual a 90%	Sobresaliente
Mayor a 65% y menor a 90%	Satisfactorio
Menor o igual a 65%	No Satisfactorio

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. CALIFICACIÓN EXTRAORDINARIA. Durante el período anual, si el jefe de la Entidad recibe información debidamente soportada sobre el desempeño deficiente de un empleado de Libre Nombramiento y Remoción, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo califique de forma inmediata.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000938 DE 18 DE NOVIEMBRE 2025

"Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio del Deporte"

Esta calificación sólo podrá ordenarse después de transcurridos tres (3) meses desde la última calificación definitiva, y comprenderá todo el período no evaluado hasta el momento de la orden, para lo cual, se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan efectuado.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. ESCALAS DE CALIFICACIÓN. Esta calificación corresponderá a uno de los niveles establecidos en esta Resolución.

USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SOBRESALIENTE.

- a) Acceder, a discrecionalidad del nominador, a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 909 de 2004, siempre que se cumplan los requisitos exigidos para el efecto.
- b) Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo, en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.}
- c) Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la Entidad. Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales, se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia, de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO. USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SATISFACTORIO. La obtención de una calificación en nivel satisfactorio habilita al servidor público para ser considerado, a discrecionalidad del nominador, en encargos que se efectúen conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, siempre que cumpla con los demás requisitos exigidos y no exista en la planta de personal otro servidor con derecho preferencial al encargo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO. USOS COMPLEMENTARIOS DE LA CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

- a) Planificar la capacitación y la formación de los servidores públicos.
- b) Conceder becas o comisiones de estudio.
- c) Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO. CONSECUENCIAS DE LA CALIFICACIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO. La obtención de una calificación en nivel no satisfactorio generará las siguientes consecuencias, conforme a lo previsto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto Ley 760 de 2005 y demás disposiciones aplicables:

RESOLUCIÓN NÚMERO _____ 000938 **DE** 18 DE NOVIEMBRE 2025

"Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio del Deporte"

- a) Pérdida del derecho a acceder a los beneficios previstos en el Plan de Estímulos Institucionales de la Entidad. En consecuencia, el funcionario evaluado no podrá ser considerado para el otorgamiento de incentivos institucionales. Para efectos del reconocimiento de tales incentivos, se entenderá que únicamente la calificación en nivel sobresaliente corresponde al nivel de excelencia a que hace referencia el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
- b) La obligación de adelantar un Plan de Mejoramiento, orientado a superar las debilidades identificadas durante el proceso de evaluación, el cual deberá ser concertado entre el evaluador y el evaluado, y hacer parte del seguimiento institucional al desempeño.
- c) Posible remoción del servicio, conforme al procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 760 de 2005 y las disposiciones reglamentarias sobre retiro del servicio por evaluación no satisfactoria.

ARTICULO VIGÉSIMO NOVENO. GENERALIDAD SOBRE LA APLICACIÓN DE LOS USOS DE LA CALIFICACION A LOS EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. El proceso de evaluación de desempeño laboral para servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción, exceptuando los empleados públicos que desempeñan cargos de gerencia pública, no otorga ninguno de los derechos de carrera administrativa, así como tampoco hay lugar a inscripción en el registro público de carrera, únicamente serán aplicable los criterios que correspondan según la naturaleza del empleo.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO. COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES. Las comunicaciones y notificaciones se llevarán a cabo en los términos de los artículos 33 y 34 del Decreto Ley 760 de 2005, o las normas que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO. RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA. Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005, y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA- o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

En todo caso, contra las evaluaciones parciales semestrales y eventuales no procede recurso alguno.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Los impedimentos y recusaciones se tramitarán y decidirán en los términos previstos en el artículo 38 y siguientes del Decreto Ley 760 de 2005, y en lo no previsto se aplicará el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo -CPACA- o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

RESOLUCIÓN NÚMERO 000938 DE 18 DE NOVIEMBRE 2025

"Por la cual se adopta el sistema tipo, se establecen los criterios de evaluación del desempeño laboral para los funcionarios de libre nombramiento y remoción en el Ministerio del Deporte"

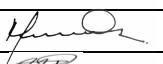
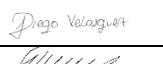
ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO. EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR. De conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Decreto 884 del 30 de abril de 2012, reglamentario de la Ley 1221 de 2008, los empleados de Libre Nombramiento y Remoción, cuyas funciones definidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales sean o se consideren teletrabajables, deberán ser evaluados de conformidad con los parámetros establecidos en la presente Resolución.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones internas que le sean contrarias. Las dependencias competentes deberán adelantar las acciones necesarias para garantizar su adecuada implementación y cumplimiento, conforme a las disposiciones aquí establecidas.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



PATRICIA DUQUE CRUZ
MINISTRA DEL DEPORTE

Aprobó:	Maria Jesus Ortiz Quintero– Abogada despacho Ministra	
Revisó:	Teresita Palacio Jimenez - Abogada despacho Ministra	
Revisó:	Diego Armando Velásquez Bernal – Coordinador GIT de Talento Humano	
Revisó:	Yesid Hernando Cabuya Ortiz – Profesional Especializado del GIT Talento Humano	
Proyectó:	Juan Sebastián Suárez Rippe – Profesional contratista del GIT Talento Humano	