



Función Pública

Concepto 347571 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

20196000347571

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000347571

Fecha: 05/11/2019 08:50:46 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: PROVISIÓN: EMPLEO.-. Evaluación de desempeño de empleado provisional RADICADO: 20192060333422 del 30 de septiembre de 2019

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre si se le puede realizar evaluación de desempeño de los empleados provisionales, me permito manifestarle lo siguiente:

Al respecto, me permito manifestarle lo siguiente:

Revisadas las normas que regulan el tema de carrera administrativa encontramos 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 2º. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

(...)

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia. (...)”

“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 evalúe y califique 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.”

En esta norma advierte que los empleados en carrera administrativa deben ser evaluados y calificados esto con el fin de cumplir los principios de la Función Pública

2.- De otra parte el Decreto 1083 de 2015¹, en cuanto a la evaluación del desempeño, establece:

“CAPITULO 1 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL”

“ARTICULO 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 2.2.8.1.3. *Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.*

ARTÍCULO 2.2.10.10 OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS. (...)

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 decreto. 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.”*

En relación a lo esbozado en la norma se puede establecer que la evaluación del desempeño laboral está destinada a los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y a los de libre nombramiento y remoción.

Respecto de la evaluación de los empleados nombrados en provisionalidad, tenemos lo siguiente:

Pese a que no existe norma que contemple la evaluación de competencias para los empleados nombrados en provisionalidad, existen pronunciamientos tanto de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de este departamento en los cuales se recomienda dicha práctica, en los términos que se exponen a continuación:

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante concepto radicado con el número 2014 EE6577 del 27 de febrero de 2014, respecto al tema de la evaluación de los empleados provisionales, se pronunció en los siguientes términos:

“En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, en el instrumento específico 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, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país.”

Igualmente, la Comisión del Servicio Civil ha unificado criterio respecto a la evaluación de funcionarios vinculados en nombramiento provisional mediante la circular N° 20160715-0368 del 15 de julio de 2016 en donde concluye:

“De lo anterior se precisa que, para la evaluación de las servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, los cuales harían parte de la política institucional y de la administración del talento humano: a, si bien la Administración considera pertinente, podrá tomar como referente los formatos establecidos por esta Comisión Nacional a través del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, como guía de orientación. No obstante, lo anterior, se aclara que los instrumentos de evaluación que se diseñen o adopten como política de cada institución para calificar el desempeño laboral de los mencionados servidores públicos, no estarán sujetos bajo ninguna circunstancia a la aprobación o validación de la CNSC.

Finalmente, se deberá establecer que en ningún caso, la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa. ni el acceso a los

incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados.”

De otra parte, la Corte Constitucional, respecto a la evaluación del desempeño a funcionarios en provisionalidad estableció en la Sentencia T-137/14 lo siguiente:

“No obstante, es necesario aclarar que la provisionalidad en el cargo no puede considerarse como un factor modificadorio de las calidades del mismo, toda vez que la estipulación legal prevalece sobre el escenario fáctico. De esta forma, la persona que asume este tipo de cargos, no es ajena a requerimientos técnicos y condiciones de calidad que se ordenan para ejercer una función determinada dentro del sector público.

(...)

Los funcionarios que ejerzan funciones en esta modalidad, son beneficiarios de una estabilidad laboral intermedia o relativa que les permite ser valorados bajo criterios técnicos y no discrecionales”. (Subrayado fuera de texto)

Referente a las normas y la jurisprudencia aplicada para este tema se puede establecer, que la norma taxativamente no enuncia la evaluación a los empleados públicos nombrados en provisionalidad aunque el concepto de la comisión del Servicio civil como la jurisprudencia de la Corte Constitucional, deduce que esta es viable ya que los empleados en Provisionalidad no son ajenos a requerimientos técnicos y condiciones de calidad que se ordenan para ejercer una función determinada dentro del sector público” y esta evaluación debe hacerse a través de “instrumentos específicos diseñados por la entidad “ la cual no genera derecho de carrera.

En conclusión, las normas que regulan la materia no consagran la evaluación del desempeño para las personas vinculadas mediante nombramiento provisional; 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, 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 escalafonados en carrera administrativa.

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

Elaboró: Carlos Platín

Revisó: José Fernando Ceballos

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:19:57