



# Concepto 227731 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000227731\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000227731

Fecha: 11/06/2020 02:35:49 p.m.

Bogotá D.C.,

REF.: EMPLEOS. Evaluación del Desempeño Laboral. Concertación de compromisos. RAD.: 20209000240142 del 09-06-2020.

Acuso recibo comunicación, mediante la cual, en su condición de directora administrativa de personal del municipio de La Dorada (Caldas), consulta sobre la viabilidad de concertar objetivos con los funcionarios nombrados con ocasión de la convocatoria 688 de 2018 y que actualmente están prestando sus servicios de manera personal, lo anterior dado que conforme al Decreto Legislativo se establece que los mismos se encontraran en proceso de inducción, sin embargo las realidades sociales nos muestran que la mayoría de los funcionarios nombrados con ocasión de dicha convocatoria, se encuentran acompañando de manera presencial el funcionamiento de la entidad, como es el caso de las comisarías de familia, inspecciones de policía, profesionales universitarios entre otros.

Al respecto se precisa, que el artículo 14 del Decreto Legislativo 491 de 2020, prevé el aplazamiento de los procesos de selección que se encuentren en curso, en la etapa de reclutamiento o de aplicación de pruebas, para proveer empleos de carrera del régimen general, específico, o especial de origen constitucional, hasta tanto permanezca vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, para garantizar la participación en los concursos sin discriminación de ninguna índole, evitar el contacto entre las personas y propiciar el distanciamiento social, los cuales deberán reanudarse una vez se supere la emergencia sanitaria.

Igualmente prevé dicha disposición, que en el evento en que el proceso de selección tenga listas de elegibles en firme se efectuarán los nombramientos y las posesiones en los términos y condiciones señalados en la normatividad vigente aplicable a la materia; pudiéndose realizar la notificación del nombramiento y del acto de posesión, haciendo uso de medios electrónicos, durante el período que dure la emergencia sanitaria, caso en el cual, estos servidores públicos estarán en etapa de inducción y el período de prueba iniciará una vez se supere dicha emergencia.

Es decir, que si el concurso ha terminado y cuenta con lista de elegibles en firme, al posesionarse la persona nombrada en período de prueba en los términos y condiciones señalados en la ley, y estar la entidad funcionando, porque cuenta con las condiciones de bioseguridad exigidas por las autoridades sanitarias competentes, al estar los empleados posesionados en período de prueba asistiendo al lugar de trabajo en forma normal, si la entidad y dichos servidores consideran de común acuerdo que están garantizadas las condiciones para iniciar en forma normal el período de prueba sin necesidad del período de inducción, será procedente que cumplan con las etapas del proceso de evaluación, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 6176 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Es importante precisar, que la Ley 909 de 2004 al regular el tema de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa establece:

**“ARTÍCULO 39. OBLIGACIÓN DE EVALUAR.** Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.”

**“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.”

Por otra parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo No. [6176](#) del 10 de octubre de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”, que regula todo el proceso de evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba, y que está vigente.

En los términos de las normas transcritas, los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida; y el incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

Así mismo, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley [909](#) de 2004 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 dicha Comisión, siendo responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios mencionados; y 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.

Igualmente es pertinente indicar, que actualmente está vigente el Acuerdo [6176](#) del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el cual establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, que en su artículo 1º consagra la finalidad de la evaluación del desempeño, en su artículo 2º señala las fases del proceso de evaluación del desempeño laboral para el período anual y para el período de prueba, en una primera fase llamada de concertación de compromisos, una segunda fase que es de seguimiento, una tercera fase de evaluaciones parciales, y una cuarta fase de calificación definitiva, cuyo desarrollo está contenido en el articulado que sigue de dicho Acuerdo.

De acuerdo con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, en el presente caso, los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba del municipio de La Dorada (Caldas), deberán hacerlo siguiendo la metodología, los criterios y los términos contenidos en el Sistema propio de evaluación, si cuenta con este, de lo contrario deberá

aplicar el Acuerdo [6176](#) del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión nacional del Servicio Civil, y contentivo del Sistema Tipo de Evaluación, para los empleados de carrera administrativa y en período de prueba.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página [webwww.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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Elaboró: Pedro P. Hernández Vergara

Revisó: José F. Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:27:35*