



Función Pública

Concepto 178131 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000178131

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000178131

Fecha: 21/05/2021 10:25:20 a.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO- Empleados Provisionales. RAD. 20212060205962 del 26 de abril de 2021.

Por medio del presente, y en atención a su consulta trasladada a nosotros por la Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, en la que solicita se le dé respuesta a los siguientes interrogantes:

“¿La entidad está obligada a evaluar provisionales?”

¿Los lineamientos emitidos por la CNSC para evaluar a los provisionales son rectores y orientadores, más no obligatorios?

¿Está obligada la entidad a acoger por medio de políticas institucionales los principios o lineamientos emitidos por la CNSC, para evaluar a los provisionales?”

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que la Ley [909](#) de 2004 establece:

“ARTÍCULO 23. Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.

(...)

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 evalúen y califiquen 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"

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, establece:

"ARTÍCULO 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".

Así mismo, La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante concepto radicado con el número 2-2009- 07345 del 08 de mayo de 2009, 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, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios 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" (Subraya propia)

Por lo tanto, y en atención a su primera consulta, la evaluación del desempeño laboral es propia de los empleados públicos de carrera administrativa, los que se encuentran en período de prueba y de libre nombramiento y remoción. Así las cosas, las normas que regulan la materia no consagran la evaluación del desempeño para las personas vinculadas mediante nombramiento provisional. No obstante, y en atención a sus últimas dos preguntas, esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que la entidad puede evaluar a los empleados provisionales y temporales, 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.

En ese sentido, la evaluación del desempeño para provisionales y temporales debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, lo que quiere decir que seguirla utilizando, permitiría medir el desempeño institucional de la entidad. Así mismo 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.

Es decir, que la entidad u organismo público debe indicar de manera clara que la medición o evaluación del desempeño no modifica o muta la naturaleza de la vinculación, ni confiere derechos de carrera a quienes se vinculan de forma provisional en estos cargos.

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: 2025-11-23 09:38:14