



Concepto 136441 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000136441

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000136441

Fecha: 05/04/2022 01:11:24 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. Evaluación de desempeño para los trabajadores oficiales. RADICACIÓN: 20222060087642 Del 17 de febrero de 2022.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta sobre: *“La planta de trabajadores de la AND, al no ser de carrera administrativa, según El artículo 38 de la Ley 909 de 2004 ¿se genera algún riesgo laboral según derecho privado CST, al tomar algunos apartes de la evaluación de desempeño mediante el modelo pactar compromisos funcionales?, los cuales están articulados a las funciones descritas en nuestro manual de funciones?, de acuerdo a lo anterior, me permito dar respuesta en los siguientes términos:*

Sobre la evaluación de desempeño el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala:

“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 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.”

Al respecto el Decreto 1083 de 2015 dispone:

“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.” (Subrayado nuestro)

La Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 de 2018, mediante el cual estableció el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en período de prueba, que puede ser aplicado por las entidades del Estado, mientras establecen su propio sistema de evaluación, no obstante, es claro en definir que este sistema es aplicable a los empleados públicos de carrera y en período de prueba y de libre nombramiento y remoción.

Sin perjuicio de lo anterior, la norma no prohíbe que la administración establezca una evaluación del desempeño laboral para los trabajadores oficiales, la cual puede establecerse en el contrato de trabajo, en el reglamento interno o en la convención colectiva de trabajo, para lo cual se deberá determinar los mecanismos a utilizar y los efectos de dicha evaluación, entre los cuales estarían los beneficios derivados de la misma para sus destinatarios.

De acuerdo con lo anterior y para efectos de dar respuesta a su consulta, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad en virtud del principio de autonomía administrativa y financiera le corresponde realizar un análisis interno, en el entendido que es la instancia que conoce de manera cierta sobre la situación particular, sobre la implementación y el contenido de la evaluación de desempeño para los empleados vinculados como trabajadores oficiales a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin en el marco de lo establecido en el contrato y demás documentos que rigen el vínculo laboral, para lo cual podrá implementar formatos semejantes a los determinados para las evaluaciones de los empleados de carrera o en período de prueba, no obstante, 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.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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.

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó. Ana María Naranjo

Revisó y Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-06-11 03:43:02