



Concepto 118391 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000118391

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000118391

Fecha: 23/03/2023 09:39:16 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: CARRERA ADMINISTRATIVA / EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO & RADICADO: 20239000098852 del 13 de febrero de 2023.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual consulta: “Me dirijo a Ustedes con el fin de solicitar se me informe si la calificación de servicios de un empleado de carrera administrativa se debe hacer a la persona o a la oficina donde depende, cual es la normatividad que rige la calificación de servicios, y que pasa cuando la calificación se hace es a la oficina”.

De acuerdo con lo establecido en el Acuerdo N°. CNSC - 20181000006176 de 2018 tenemos lo siguiente:

“ARTÍCULO 1°. 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. (subrayado y negrilla nuestro, fuera del original).

ARTÍCULO 2°. FASES. El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

PRIMERA	Concertación de Compromisos
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Evaluaciones parciales
CUARTA	Calificación definitiva

ARTÍCULO 3°. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales (...)

(...)

ARTÍCULO 5. Evaluaciones parciales y eventuales en el período anual. Durante el período 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 período comprendido entre el primero (1) 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 período comprendido entre el primero (1) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero 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) 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 de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de 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 período semestral a evaluar.

e) Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de p

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 8. 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.

PARÁGRAFO. En el caso de los sistemas específicos, la calificación definitiva se llevará a cabo conforme a los términos establecidos en las normas que los rigen” (Destacado nuestro)

Conforme al acuerdo que establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, durante el período anual de evaluación del desempeño laboral se deberán efectuar evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran.

En consecuencia, dando respuesta a su consulta la evaluación que se realiza se hará de forma individual que permite medir el desempeño institucional, por lo que la calificación se hace sobre el desempeño individual del servidor, más no de la oficina a la que dependa.

En todo caso se precisa que, de requerir mayor información en relación con la evaluación del desempeño de los empleados públicos con derechos de carrera, podrá dirigir sus escritos a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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

Proyectó: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López.

11602.8.4.

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 16:24:55