



**Función Pública**

## Concepto 500901 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20246000500901\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000500901

Fecha: 02/08/2024 11:47:31 p.m.

Bogotá D.C.

Ref. TEMA: CARRERA ADMINISTRATIVA. Subtema: Evaluación del desempeño laboral. Compromisos comportamentales. Rad. 20242060533152 fecha 5 de Julio de 2024. Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual realiza una serie de inquietudes relacionadas con la evaluación del desempeño laboral para empleados de carrera administrativa. Frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante señalar que a este Departamento Administrativo de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016<sup>1</sup>, le compete formular las políticas generales de Administración Pública, en especial en materias relacionadas con empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, razón por la cual no es de nuestra competencia intervenir y/o definir situaciones particulares de las entidades, su estructura, funcionamiento o evaluación de los empleados de carrera administrativa.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares ni pronunciarse sobre las actuaciones internas de las entidades públicas, ni sobre la legalidad de las mismas.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta, así:

La Ley [909](#) de 2004<sup>2</sup> dispuso en su Capítulo II del Título VI la necesidad y obligatoriedad de evaluar a los servidores públicos. Así el artículo 40 de esta ley planteó que:

*“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.

**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 expidan. 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.» (Negrilla fuera del original).*

Por su parte, el Decreto [1083](#) de 2015<sup>3</sup>, 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.*

De conformidad con lo anterior, la evaluación del desempeño laboral es propia de los empleados públicos de carrera administrativa, en período de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública.

Así mismo, el Acuerdo [20181000006176](#) de 2018<sup>3</sup> expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece 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 Nuestro).

Conforme con lo anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica se deberá acudir al instrumento particular de cada entidad con el fin de conocer el respectivo procedimiento y en el evento que no cuenten con sistema de evaluación del desempeño propio deberán acudir al sistema de evaluación tipo que propone la Comisión Nacional del Servicio Civil. Por lo anteriormente expuesto remitiremos su petición a la Comisión nacional del Servicio Civil por ser de su competencia.

Si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con las políticas de empleo público y directrices para integración de los planes institucionales y estratégicos al servicio de la Administración Pública, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de

la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Técnica.

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

Proyecto: Luis Fernando Núñez

Revisó. Maia Borja.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública

2 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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

---

Fecha y hora de creación: 2025-11-24 15:04:16