



# Concepto 74931 de 2019 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20196000074931\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20196000074931

Fecha: 14-03-2019 08:57 am

Bogotá D.C.

Referencia: BIENESTAR Y CAPACITACIÓN. Evaluación del desempeño a empleados provisionales y de libre nombramiento y remoción. Rad. 20192060075362 de fecha 27 de febrero de 2019.

En atención al oficio de la referencia el cual fue remitido a esta entidad por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, me permito manifestarle lo siguiente:

En relación con la evaluación del desempeño, la Ley [909](#) de 2004 establece en su Capítulo II del Título VI la necesidad y obligatoriedad de evaluar a los servidores públicos. Así el artículo 40 de esta ley plantea que:

**«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).

Adicionalmente, el Decreto [1083](#) de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, parágrafo del artículo [2.2.10.10](#) señala:

*«PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con*

*los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.»*

De otra parte, el Acuerdo 20181000006176 de 2018<sup>1</sup> expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece lo siguiente:

«ARTÍCULO 1º. 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. (...).

ARTÍCULO 19º. EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR. De conformidad con lo establecido en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015, los servidores de carrera administrativa y en período de prueba serán evaluados con base en los parámetros establecidos por la CNSC en el presente Acuerdo, su anexo técnico y los instrumentos de evaluación.» (Subrayado Nuestro).

De acuerdo con los indicado, en criterio de esta Dirección Jurídica, la entidad puede evaluar los empleados que desempeñen empleos de libre nombramiento y remoción 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, 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.

Por lo tanto, se considera que los empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Ahora bien, en relación con la evaluación del desempeño a empleados provisionales, me permito manifestar que esta Dirección Jurídica dio respuesta a una consulta similar mediante concepto con radicado No. 20186000252751 del 02 de octubre de 2018, en el cual concluyó:

«No obstante, esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que la entidad puede evaluarlos a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, así mismo, también puede emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados 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 debe 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.

Conforme con lo anterior, para el caso en consulta, deberá revisarse la reglamentación interna expedida por la entidad para la evaluación de desempeño de los provisionales, toda vez que las normas sobre evaluación de desempeño de los empleados de carrera no son aplicables a aquellos empleados.»

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 <http://www.funcionpublica.gov.co/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.

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor con funciones de la Dirección Jurídica

Luz Rojas/DCG/JFCA

12602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:24:42*