



**Función Pública**

## Concepto 272811 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20206000272811\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000272811

Fecha: 24/06/2020 12:17:19 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. Radicado No. 20209000255182 de fecha 17 de junio de 2020.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública. En atención a su comunicación de la referencia, en la cual consulta: *como trabajadores oficiales nos aplica la evaluación de desempeño o a quienes dentro de la institución les aplicaría este tipo de evaluación*. Lo anterior tratándose de una empresa industrial y comercial del estado; me permito manifestarle lo siguiente:

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, estableció:

**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, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, definió la evaluación de servicios así:

**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, se tiene entonces que los funcionarios de carrera administrativa son los destinatarios de la evaluación del desempeño de conformidad con las normas previamente referidas.

Es importante mencionar que, para las Empresas industriales y comerciales del estado, el régimen jurídico laboral de las mismas, se encuentra establecido en el artículo 5 del Decreto Ley 3135 de 1968, que establece que, las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza, deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos.

Es decir, la evaluación de desempeño laboral en cargos de libre nombramiento de gerencia pública se efectúa de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión. Ahora bien, la evaluación del desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción, distintos a los de Gerencia Pública, podrán ser evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad, para los empleados de carrera, de conformidad con el parágrafo del artículo 2.2.10.10., del Decreto 1083 de 2015, el cual indica:

**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.

Ahora bien, para el caso de los trabajadores oficiales, recordemos que estos se conciben como; aquellos servidores vinculados mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables en materia salarial, prestacional, jornada laboral, entre otros aspectos. Los pactos y convenciones colectivas, el reglamento interno de trabajo, los laudos arbitrales, hacen parte del contrato de trabajo. Son la regla general en las empresas industriales y comerciales del Estado.

De conformidad con lo anterior, la realización o no de evaluación del desempeño para los trabajadores oficiales, dependerá de lo dispuesto en el contrato de trabajo, en el reglamento interno, o en la convención colectiva de trabajo.

Finalmente, me permito indicarle que para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://www.funcionpublica.gov.co/eva) en el link "Gestor Normativo" donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 de la Ley 1437 de 2011<sup>1</sup>.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: César Pulido.

Aprobó. Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1. ARTÍCULO sustituido por el artículo 1° de la Ley 1755 de 2015

---

*Fecha y hora de creación: 2025-03-02 14:07:39*