



Función Pública

Concepto 228621 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000228621

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000228621

Fecha: 28/06/2021 04:46:57 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Evaluación del desempeño a provisionales. Recursos. RADICACION. 20219000485062 de fecha 22 de junio de 2021.

En atención al oficio de la referencia, mediante el cual consulta si procede recurso alguno contra la evaluación de desempeño que se le realiza a un empleado nombrado en provisionalidad, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente es importante destacar que la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa, constituye el único órgano llamado a producir una declaración de voluntad con efectos vinculantes en el mundo del derecho.

Por tanto, este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto [430](#) de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales; sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

Ahora bien, la Ley 909 de 2004 estableció 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.

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.*

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". (Subrayado fuera del texto)

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, 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".*

Así mismo, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante concepto número [2-2009-07345](#) del 08 de mayo de 2009 sobre el tema de la evaluación de los empleados provisionales, sostuvo:

"En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios 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 escalafonados".

De conformidad con lo anterior, la evaluación del desempeño laboral es propia de los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública, lo cual significa que no se aplica a los empleados provisionales, sin embargo este Departamento ha sido consistente al manifestar que las entidades pueden evaluar a los provisionales a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, o bien, puede emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, en período de prueba o de libre nombramiento y remoción.

Frente a este punto, es importante indicar que la evaluación del desempeño de empleados con nombramiento provisional no genera derechos

de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan dicha condición y que tiene como única finalidad evaluar la gestión, en el marco de la verificación del cumplimiento de los fines del servicio público y los principios que rigen la función pública.

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que la entidad puede hacerle seguimiento a las funciones desarrolladas por los empleados en provisionalidad, evaluando su desempeño, para lo cual puede establecer instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin o recurrir formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera administrativa ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición.

Es decir, que la entidad u organismo público debe indicar de manera clara que la medición o evaluación del desempeño no modifica o muta la naturaleza de la vinculación, ni confiere derechos de carrera a quienes se vinculan de forma provisional en estos cargos.

Ahora bien, la Ley 1437 de 2011 *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”*, establece que:

“ARTÍCULO 74. RECURSOS CONTRA LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. Por regla general, contra los actos definitivos procederán los siguientes recursos:

1. El de reposición, ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque.

2. El de apelación, para ante el inmediato superior administrativo o funcional con el mismo propósito.

No habrá apelación de las decisiones de los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, superintendentes y representantes legales de las entidades descentralizadas ni de los directores u organismos superiores de los órganos constitucionales autónomos.

Tampoco serán apelables aquellas decisiones proferidas por los representantes legales y jefes superiores de las entidades y organismos del nivel territorial.”

Conforme a lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, por regla general contra los actos administrativos definitivos procederán los recursos de reposición y apelación, tal y como esta señalado en la norma citada.

Por lo tanto y para dar respuesta a su consulta, conforme a lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011 contra los actos administrativos definitivos procederán los recursos de reposición y apelación. En consecuencia, contra la evaluación del desempeño de los provisionales proceden los recursos establecidos en la ley.

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 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 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 08:19:28