



## Concepto 188571 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20226000188571\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000188571

Fecha: 23/05/2022 08:53:00 a.m.

Referencia: EMPLEO. Evaluación del desempeño a empleados temporales. Radicado. 20229000191522 de fecha 06 de Mayo 2022.

En atención a la comunicación de la referencia remitida por usted, en la que manifiesta: "(...) Se tiene un funcionario inscrito en carrera administrativa como auxiliar área de la salud y actualmente se encuentra EN ENCARGO, como ENFERMERO EN PLANTA TEMPORAL, planta ésta que fue creada por un año y se ha prorrogado un año más.

*El interrogante que se tiene es COMO SE EVALUA EL DESEMPEÑO, toda vez que el cargo de Enfermero NO ES UN CARGO DE CARRERA, pero el funcionario si está vinculado en Carrera Administrativa*

*El segundo interrogante consiste en que este funcionario ha solicitado que se tenga en cuenta para ser encargado en OTRO CARGO QUE SI ES DE CARRERA y que ha quedado en vacancia definitiva en la PLANTA PERMANENTE y para lo cual debemos revisar su última evaluación de desempeño. Ante esta situación surge la duda sobre la evaluación de desempeño que debemos tener en cuenta para definir si es procedente lo solicitado por el funcionario. (...)"*

Es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto [430](#) de 2016, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, 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.

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.

No obstante, a modo de información general respecto de la situación planteada por usted, se le informa que:

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, en relación con la evaluación del desempeño para los empleados públicos, establece:

ARTÍCULO [21](#). *Empleos de carácter temporal.*

El nombramiento en los empleos temporales se efectuará mediante acto administrativo en el que se indicará el término de su duración, al vencimiento del cual quien lo ocupe quedará retirado del servicio automáticamente. Sin embargo, antes de cumplirse dicho término, el nominador en ejercicio de la facultad nominadora podrá declarar la insubsistencia del nombramiento, cuando el servidor no cumpla las metas del proyecto o actividades que dieron lugar a la creación de los mismos, de acuerdo con la evaluación que se establezca para el efecto y mediante acto administrativo motivado; o darlo por terminado, cuando no se cuente con las disponibilidades y apropiaciones para financiar el empleo de carácter temporal, como consecuencia de los ajustes a los montos aprobados para su financiación.

“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.”

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.

No obstante, lo anterior, este Departamento ha sido consistente al manifestar que las entidades podrán evaluar a los provisionales y temporales 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 escalafonados en carrera administrativa.

De otra parte, con relación a implementar al interior de las entidades la evaluación para temporales, es preciso señalar que la misma es procedente teniendo en cuenta que:

(i). La NTCGP1000 establece que es necesario tanto *“determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio”* como *“evaluar las acciones tomadas, en términos de su efecto sobre la eficacia, eficiencia o efectividad del Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad”* (Numeral 6.2.2., literales a y c)

(ii). El MECL establece dentro del componente de talento humano es necesario *“Establecer la competencia requerida de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas e implementar acciones que permitan alcanzarla y mantenerla”*, sin diferenciar en el tipo de vinculación de la persona.

(iii). La evaluación de gestión por dependencias que realiza Control Interno mide los resultados del área y esos resultados son obtenidos por todas las personas participantes, independientemente del tipo de vinculación.

Sin embargo, consideramos pertinente señalar que para implementar la evaluación es necesario:

- a) Establecer mediante acto administrativo que se va a implementar la evaluación para los empleados temporales y que el fin de esa evaluación es únicamente revisar la gestión y que por lo tanto no le generará al funcionario derechos de carrera.

- b) Establecer el instrumento (debe ser exactamente igual para que no se propicie ningún tipo de discriminación)
- c) Informar a los temporales del proceso y notificarles el acto administrativo.
- d) Incluir en las capacitaciones sobre evaluación un aparte puntual para explicar detalladamente la implementación de este nuevo proceso tanto a jefes como a servidores

Es decir, que la evaluación de desempeño conforme lo expresado, es procedente establecerla como política de operación de calidad tanto para los empleados de las plantas temporales, bajo los parámetros aquí descritos. Reglamentándola mediante acto administrativo (no solo como política de calidad) la evaluación, el instrumento y la metodología e informando y capacitando a los responsables del proceso y tanto a evaluadores como a evaluados.

Con fundamento en lo expuesto, esta Dirección Jurídica considera que la entidad podrá hacerles seguimiento a las funciones desarrolladas por los empleados temporales, evaluando su desempeño, para lo cual puede establecer instrumentos específicos diseñados por la entidad, sin que por este hecho se modifique o mute la naturaleza de la vinculación, se confieran derechos de carrera o cualquier otro beneficio propio de dichos empleos.

En caso de requerir información adicional respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y demás temas competencia de este Departamento Administrativo puede ingresar a la página web de la entidad, al enlace [/eva/es/gestor-normativo](#), en el que 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,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Michel Tatiana Rivera Rodríguez

Revisó: Harold Herreño

Aprobó: Armando López

11602.8.4

---

*Fecha y hora de creación: 2024-12-11 18:37:30*