

**Función Pública**

Concepto 092271 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000092271

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000092271

Fecha: 25/02/2022 04:23:42 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. Empleados de periodo. RADICACIÓN. 20222060095562 de fecha 22 de febrero de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia trasladada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante la cual plantea varios interrogantes relacionados con la evaluación de desempeño de una funcionaria comisionada en un empleo de periodo (jefe de control interno), me permito manifestarle lo siguiente frente a cada uno:

Sea lo primero mencionar que de acuerdo con el Decreto [430](#) de 2016 Artículo [1](#) el objeto del Departamento Administrativo de la Función Pública consiste en 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*”. Por lo tanto, no tiene competencia de resolver situaciones de carácter particular.

Ahora bien, con relación a la Comisión para desempeñar empleos de periodo, la Ley [909](#) de 2004, señala:

“ARTÍCULO 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.”

Por su parte el Decreto [1083](#) de 2015, establece:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.39. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Cuando un empleado de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera.

La comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o periodo se regirá por lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y en las demás disposiciones que la modifiquen, adicionen o sustituyan."

De acuerdo con lo anterior, un empleado de carrera con evaluación del desempeño anual sobresaliente tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado, le otorgue mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo de libre nombramiento y remoción o de período, con el fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera administrativa del empleo del cual es titular. Sin embargo, si su última calificación servicios fue satisfactoria sin alcanzar el nivel sobresaliente, es facultativo del jefe de la entidad otorgarle dicha comisión.

Sobre el particular, esta Dirección Jurídica ha manifestado las siguientes generalidades de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o de período, y sus consecuencias frente a los derechos de quien se encuentra en dicha situación administrativa, en los siguientes términos:

La figura de la comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o de período fijo, se estatuyó, entre otros aspectos, como un mecanismo para salvaguardar los derechos de carrera administrativa a los empleados que tomen posesión en cargos libre nombramiento y remoción o de período fijo.

El empleado a quien se le concede esta comisión no queda desvinculado de la entidad y en su empleo de carrera se produce una vacancia temporal.

El empleado comisionado para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o de período fijo, es objeto de una nueva vinculación laboral en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período fijo, según el caso.

En virtud del ejercicio del empleo de libre nombramiento y remoción o de período fijo, el empleado devenga salarios y prestaciones sociales a cargo de la entidad en la que ejerce dicho empleo.

"A) ¿La señora Elizabeth Espejo debe ser evaluada en esta entidad?"

Conforme a lo anterior, la señora Elizabeth Espejo quien se encuentra desempeñando un empleo de periodo como jefe de control interno de la Alcaldía de Marquetalia (Caldas), deberá ser evaluada por la entidad a la cual está vinculada prestando sus servicios, toda vez que se produjo una nueva vinculación para el desempeño de dicho cargo desde el 05 de enero de 2022 conforme a los hechos narrados en su consulta. Desde dicha fecha, la servidora hace parte de la planta de personal de la Alcaldía de Marquetalia (Caldas) y por lo tanto la entidad es la competente para realizar la correspondiente evaluación de desempeño.

"B) De ser positiva la respuesta, la evaluación se haría en el aplicativo EDL de la CNSC o en otro formato que haya en la entidad.?"

La Ley 909 de 2004, en el artículo 38 establece:

"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 otra parte, el Decreto 1083 de 2015, dispone:

“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”.

(Subrayado y negrilla fuera del texto)

De conformidad con lo anterior, la evaluación del desempeño laboral, establecida en la Ley 909 de 2004, tiene como destinatarios únicamente a los empleados públicos de carrera administrativa.

Para el caso de la consulta, la servidora está vinculada a un empleo de periodo (jefe de control interno). Sobre la evaluación del desempeño para el caso concreto de los Jefes de Control Interno, la Ley 1474 de 2011, señaló lo siguiente:

“ARTÍCULO 8. DESIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL CONTROL INTERNO. Modifíquese el artículo 11 de la Ley 87 de 1993, que quedará así:

Para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control, el Presidente de la República designará en las entidades estatales de la rama ejecutiva del orden nacional al jefe de la Unidad de la oficina de control interno o quien haga sus veces, quien será de libre nombramiento y remoción.

Cuando se trate de entidades de la rama ejecutiva del orden territorial, la designación se hará por la máxima autoridad administrativa de la respectiva entidad territorial. Este funcionario será designado por un período fijo de cuatro años, en la mitad del respectivo período del alcalde o gobernador.”

(Subrayado fuera de texto)

De acuerdo con lo anterior, la designación del Jefe de la Unidad de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades estatales de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional le corresponde al Presidente de la República, y para la verificación y evaluación permanente del Sistema de Control. No obstante, el cargo de jefe de control interno pertenece a la planta de la entidad respectiva, y quien conoce en primera instancia su desempeño y sus actividades es su jefe inmediato, por lo que se considera que será este último quien tiene la responsabilidad de evaluarlo.

Ahora bien, respecto de la evaluación del desempeño laboral, se concluye que la misma es propia de los empleados públicos de carrera administrativa; así mismo, la norma contempla que los empleados de libre nombramiento y remoción pertenecientes a la gerencia pública, deberán suscribir acuerdos de gestión y los demás empleados de libre serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican a los empleados de carrera, por parte del Jefe Inmediato del Evaluado.

Ahora bien, se considera que el jefe inmediato del jefe de control interno o quien haga sus veces debe evaluar el desempeño del servidor de acuerdo con el sistema especial de calificación de la Entidad, diferente a los Acuerdos de Gestión, en el cual se establezcan los criterios de desempeño, las escalas y los periodos mínimos a evaluar.

Conforme a lo anterior y para dar respuesta a su pregunta, esta Dirección Jurídica considera que la evaluación del jefe de control interno como empleado de periodo, no se deberá hacer por el aplicativo de la CNSC, toda vez que este es una herramienta de evaluación para los empleados con derechos de carrera. La evaluación se deberá hacer en los instrumentos específicos diseñados por la entidad, o empleando formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera, 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.

"C) Se deben concertar compromisos o no. O le correspondería la entidad de donde ella es y ostenta la carrera administrativa.?"

Es importante mencionar que el empleado comisionado para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción o de período fijo, es objeto de una nueva vinculación laboral en un cargo de libre nombramiento y remoción o de período fijo, según el caso.

De acuerdo a los hechos narrados en su consulta, la señora Elizabeth Espejo desde el 05 de enero de 2021, se encuentra desempeñando un empleo de periodo como jefe de control interno de la Alcaldía de Marquetalia (Caldas). Por lo tanto, será la entidad donde presta sus servicios actualmente y donde fue nombrada y posesionada la responsable de concertar los compromisos laborales con la servidora.

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: Harold Israel Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:17:55