



Función Pública

Concepto 168361 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000168361

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000168361

Fecha: 05/05/2022 06:22:19 p.m.

REF. EMPLEOS ¿¿Personería- Municipal. Radicado 20222060124772 de fecha 16 de marzo de 2022.

En atención a la comunicación de la referencia en el cual manifiesta que el día 14 de marzo de 2022 la Secretaria de la Personería de Yarumal presentó renuncia a su cargo de carrera, para ocupar otro cargo en la rama judicial a partir del 1 de abril de 2022. De acuerdo con lo anterior, consulta lo siguiente: A quién corresponde efectuar el nombramiento en provisionalidad de la persona que entraría a reemplazar a la secretaria, 2. Cuál es el momento oportuno para informar la vacancia definitiva del cargo y si los empleados en provisionalidad se deben calificar y cada cuánto se debe realizar la calificación, frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

Inicialmente, es importante destacar que este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con el empleo público y la administración de personal; 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 las situaciones particulares que se presentan al interior de las entidades, siendo competencia de las oficinas de talento humano o quien haga sus veces quienes conocen a ciencia cierta las situaciones al interior de cada entidad. No obstante lo anterior, daremos respuesta de manera general a sus inquietudes en el mismo orden de su petición así:

La naturaleza del empleado de secretario de la Personería, la Carta Política en su artículo 125 establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, con excepción de los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Por su parte, 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», señala:

ARTÍCULO 3. *Campo de aplicación de la presente ley.*

Las disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables en su integridad a los siguientes servidores públicos: (...)

b) A quienes prestan sus servicios en empleos de carrera en las siguientes entidades:

(...)

- En las personerías

(...)

Así mismo, el Decreto Ley 785 de 2005¹ respecto del empleo de secretario, expone:

ARTÍCULO 21. *De las equivalencias de empleos. Para efectos de lo aquí ordenado, fíjense las siguientes equivalencias de los empleos de que*

trata el Decreto 1569 de 1998, así:

Situación anterior Situación nueva

Nivel Administrativo, Auxiliar y Operativo Nivel Asistencial

(...)

540 Secretario 440 Secretario

(...)

Conforme a la normativa anterior, la clasificación de los empleos está dada por la ley, de acuerdo con lo previsto en el artículo 125 de la Constitución Política; es así como, el cargo de secretario de la personería es un empleo de carrera administrativa del Nivel asistencial con código 440.

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 909 de 2004, los empleos de carrera administrativa se proveen previo concurso de mérito, mediante nombramiento en período de prueba o nombramiento en ascenso, Los empleados públicos tienen una vinculación legal y reglamentaria la cual se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión.

Por lo anterior, en criterio de esta Dirección Jurídica, el secretario de la personería por ser un empleo de carrera administrativa debe proveerse a través de concurso de méritos, de lo contrario se debe proveer a través de un encargo como lo señala la ley 909 de 2004 modificada por la ley 1960 de 2019, y en el evento que no existan dentro de la planta de personal empleados de carrera que puedan ser encargados por no reunir los requisitos, será procedente efectuar nombramientos provisionales, de manera excepcional.

Ahora bien, en el evento que la vacancia definitiva se provea a través de nombramiento provisional y con el ánimo de dar respuesta a su primera inquietud, el empleo de secretario de personería por ser un empleo de carrera administrativa de la planta global de la personería, en criterio de esta Dirección jurídica, deberá tomar posesión ante el personero municipal o el jefe de talento humano o quien haga sus veces.

Con relación a su segunda inquietud en la cual pregunta, cuál es el momento oportuno para informar la vacancia definitiva del cargo, me permito manifestarle que por ser el secretario de la personería un empleo de carrera administrativa, la vacancia definitiva se debe informarse a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC según lo establece el parágrafo segundo del artículo 24 de la ley 909 de 2004 el cual dispone lo siguiente:

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

De acuerdo con la norma en cita, en criterio de esta Dirección Jurídica se deberá informar la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil previo a proveer la vacante definitiva a través de encargo o nombramiento provisional.

Finalmente, sobre su inquietud relacionada con si los empleados en provisionalidad se deben calificar y cada cuánto se debe realizar la calificación, nos permitimos informarle lo siguiente:

La Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”, dispone:

“ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

(...) 3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a) La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b) La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que

ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c) La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d) Capacitación para aumentar los niveles de eficacia. (...)”

“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.”

En esta norma se advierte que los empleados en carrera administrativa deben ser evaluados y calificados esto con el fin de cumplir los principios de la Función Pública.

2.- De otra parte el Decreto 1083 de 2015, en cuanto a la evaluación del desempeño, establece: “CAPITULO 1

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL”

“ARTICULO 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.

ARTÍCULO 2.2.8.1.3. Parámetros de la evaluación del desempeño laboral. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.

ARTÍCULO 2.2.10.10. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS. (...)

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 decreto. 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 las disposiciones anteriormente transcritas, resulta evidente que siempre se hace referencia a la evaluación del desempeño de los funcionarios vinculados a la carrera administrativa, a los que se encuentran en periodo de prueba y a los que ocupan empleos de libre nombramiento y remoción y se guarda silencio con respecto a los funcionarios en provisionalidad

No obstante, y pese a que no existe norma que contemple la evaluación de competencias para los empleados nombrados en provisionalidad, existen pronunciamientos tanto de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de este departamento en los cuales se recomienda dicha práctica, en los términos que se exponen a continuación:

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante concepto radicado con el número 2014 EE6577 del 27 de febrero de 2014, respecto al tema de la evaluación de los empleados provisionales, se pronunció en los siguientes términos:

“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, la cual debe generarse como parte integral de la Política Institucional y de Administración del Talento Humano, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual, en el instrumento específico 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, la cual en cumplimiento de los mandatos constitucionales, particularmente en lo dispuesto en el Artículo 125 de la Norma Superior, debe ser producto de un concurso público en el que se acrediten, además de los requisitos y condiciones del empleo, las calidades y la demostración del mérito, pilares fundamentales de los sistemas de carrera del país.”

Igualmente, la Comisión del Servicio Civil ha unificado criterio respecto a la evaluación de funcionarios vinculados en nombramiento provisional mediante la circular N° 20160715-0368 del 15 de julio de 2016 en donde concluye:

“De lo anterior se precisa que, para la evaluación de los servidores públicos provisionales, las entidades pueden hacerlo por medio de instrumentos específicos diseñados al interior de la misma, los cuales harían parte de la política institucional y de la administración del talento humano: a, si bien la Administración considera pertinente, podrá tomar como referente los formatos establecidos por esta Comisión Nacional a través del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, como guía de orientación. No obstante, lo anterior, se aclara que los instrumentos de evaluación que se diseñen o adopten como política de cada institución para calificar el desempeño laboral de los mencionados servidores públicos, no estarán sujetos bajo ninguna circunstancia a la aprobación o validación de la CNSC.

Finalmente, se deberá establecer que en ningún caso, la evaluación del desempeño realizada a personal vinculado con carácter provisional, genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa. ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los servidores escalafonados.”

De otra parte, la Corte Constitucional, respecto a la evaluación del desempeño a funcionarios en provisionalidad estableció en la Sentencia T-137/14 lo siguiente:

“No obstante, es necesario aclarar que la provisionalidad en el cargo no puede considerarse como un factor modificador de las calidades del mismo, toda vez que la estipulación legal prevalece sobre el escenario fáctico. De esta forma, la persona que asume este tipo de cargos, no es ajena a requerimientos técnicos y condiciones de calidad que se ordenan para ejercer una función determinada dentro del sector público.

(...) Los funcionarios que ejerzan funciones en esta modalidad, son beneficiarios de una estabilidad laboral intermedia o relativa que les permite ser valorados bajo criterios técnicos y no discrecionales”.

Como se indicó, la norma taxativamente no enuncia la evaluación de los empleados públicos nombrados en provisionalidad, pero esta es una buena práctica que aceptan tanto la Comisión Nacional del Servicio Civil como la jurisprudencia de la Corte Constitucional, máxime cuando los empleados en provisionalidad no son ajenos a requerimientos técnicos y condiciones de calidad que se ordenan para ejercer una función determinada dentro del sector público” y esta evaluación debe hacerse a través de “instrumentos específicos diseñados por la entidad “ la cual no genera derecho de carrera.

En conclusión, las normas que regulan la materia no consagran la evaluación del desempeño para las personas vinculadas mediante nombramiento provisional; 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, o podrá emplear formatos similares a los que utiliza para la evaluación de los empleados de carrera o en periodo de prueba; así mismo, 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.

En caso que requiera mayor información sobre 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, en el link "Gestor Normativo": </eva/es/gestor-normativo>, donde podrá encontrar todos los conceptos relacionados 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 CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Luis Fernando Núñez

Revisó. Harold Herreño.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:32:08