



# Concepto 529611 de 2024 Departamento Administrativo de Servicio Civil

\*20246000529611\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000529611

Fecha: 20/08/2024 12:48:26 p.m.

Bogotá D.C.

REF.- ENTIDADES. Autoridades responsables de adelantar la evaluación del desempeño de los empleados públicos en una asamblea departamental. RAD.: 20242060577012 del 25 de julio de 2024.

1.- Al primer interrogante de su escrito, relacionado con la comisión evaluadora del del desempeño de los empelados públicos, la Ley 909 de 2004<sup>1</sup> determina lo siguiente:

*“ARTÍCULO 37. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO:*

*a) Mérito. Principio según el cual la permanencia en los cargos de carrera administrativa exige la calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, el logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma;*

*b) Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo;*

*c) Evaluación. La permanencia en los cargos exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente;*

*d) Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública. Cada empleado asume un compromiso con la protección de los derechos, los intereses legales y la libertad de los ciudadanos.*

**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 39. OBLIGACIÓN DE EVALUAR.** *Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan. El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio de que se cumpla con la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.*

*El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en las entidades u organismos a los cuales se les aplica la presente ley, tendrá la obligación de remitir las evaluaciones de gestión de cada una de las dependencias, con el fin de que sean tomadas como criterio para la evaluación de los empleados, aspecto sobre el cual hará seguimiento para verificar su estricto cumplimiento.*

**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." (Subrayas fuera de texto)*

De acuerdo con lo previsto en la Ley 909 de 2004, dentro de los principios que orientan la permanencia en los empleos públicos se erige la evaluación del desempeño como aquel que exige que el empleado público de carrera administrativa se someta y colabore activamente en el proceso de evaluación personal e institucional, de conformidad con los criterios definidos por la entidad o autoridad competente.

Determina igualmente la norma que, los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expidan.

Así, las entidades deben desarrollar su propio sistema de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil, mientras ello ocurre, la mencionada CNSC desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Lo anterior sin perjuicio de la responsabilidad del jefe de cada organismo en relación con la adopción del sistema de evaluación acorde con sus necesidades; el no adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

En relación con el tema objeto de su escrito, el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup> contempla:

*“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.*

*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.*

*Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.*

(...)

*ARTÍCULO 2.2.8.1.7 RESPONSABLES DE EVALUAR. En el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción.*

*Cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado deberá determinarse quién tendrá la responsabilidad de notificar la calificación y resolver los recursos que sobre esta se interpongan...”*

De acuerdo con lo previsto en la norma transcrita, la evaluación del desempeño de los empleados públicos es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos evalúa y califica, con parámetros previamente establecidos, la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados y pretende valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio público. Para ello, es importante determinar claramente el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción.

De lo expuesto y con el fin de dar puntual respuesta a su primer interrogante, se deduce que el desempeño laboral de los empleados públicos de una asamblea departamental debe realizarse teniendo en cuenta el sistema de evaluación propio que haya sido

avalado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en caso que ello no se haya efectuado, la entidad deberá adoptar el sistema tipo propuesto por la CNSC, que en todo caso determina la ley que para efectos de la evaluación del desempeño de los empleados deberá adelantarse por un empleado de libre nombramiento y remoción.

Así las cosas, y como quiera que un diputado no cuenta con la calidad de empleado público y menos aun de libre nombramiento y remoción, se deduce que no es procedente que un diputado adelante la evaluación del desempeño de los empleados públicos vinculados en la asamblea departamental.

2.- Al segundo interrogante de su escrito, si es procedente que el secretario general de la asamblea sea integrante de una comisión evaluadora siendo al mismo tiempo jefe de personal y jefe de la oficina de control interno, le manifiesto lo siguiente:

En relación con las funciones de los empleados públicos, se considera importante destacar que el artículo 122 de la Constitución Política, establece:

*“No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento. y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”. (Subrayado fuera de texto)*

A su vez, la Ley 909 de 2004<sup>3</sup>, señala lo siguiente:

*“ARTÍCULO 19.- El empleo público.*

*1. El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley. Por empleo se entiende el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.*

*2. El diseño de cada empleo debe contener:*

*a) La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular;*

*b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo;*

*c) La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.”*

En ese sentido, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas sus funciones claramente.

Por consiguiente, la entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, se considera que en el manual específico de funciones y requisitos de la entidad se deben determinar con claridad las funciones que le corresponden dentro de los límites que establece la Constitución y la ley, lo contrario conllevaría a desnaturalizar la finalidad para la cual éste se creó.

Dentro de las funciones del jefe de la oficina de control interno, contempladas en el artículo 12 de la Ley 87 de 1993<sup>4</sup>, se encuentra la de verificar que los controles definidos para los procesos y actividades de la organización se cumplan por los responsables de su ejecución y, en especial, que las áreas o empleados encargados de la aplicación del régimen disciplinario ejerzan adecuadamente esta función. Es importante tener en cuenta que el párrafo del citado artículo 12 de la Ley 87 de 1993 determina que “En ningún caso, podrá el asesor, coordinador, auditor interno o quien haga sus veces, participar en los procedimientos administrativos de la entidad a través de autorizaciones y refrendaciones.”

De la anterior, es claro que el Legislador prohibió al asesor, coordinador, auditor interno o quien haga sus veces, participar en los procedimientos administrativos de la entidad a través de autorizaciones y refrendaciones, lo que deriva en que no podrá ejercer funciones diferentes a las determinadas para el cargo, las cuales se encuentran determinadas en la citada Ley 87 de 1993 y deben ser reproducidas de manera literal en el manual específico de funciones y de competencias que haya adoptado la entidad, por lo que el jefe de control interno de gestión no puede ejercer las funciones del jefe de personal y tampoco podrá participar en el comité de evaluación de desempeño que organice la asamblea.

3.- Al tercer interrogante de su escrito, en el que manifiesta que a la fecha no tiene un servidor de libre nombramiento y remoción y la misma norma determina que uno de los integrantes del comité evaluador del EDL debe ser de libre nombramiento y remoción, que podría hacer la asamblea Departamental del Tolima al no poder cumplir con este requisito, le manifiesto que la entidad deberá realizar todas las gestiones jurídicas, presupuestales, técnicas y de adecuación de su planta de personal, entre ellas, la contenida en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, relacionada con la modificación de la planta de personal que le permita crear los empleos necesarios para dar cumplimiento a las normas de administración de personal, como es el caso de la evaluación de los empleados públicos.

4.- A su cuarto interrogante, en el que consulta si se requiere para la evaluación del desempeño laboral tener dos comités: ¿el de personal y el comité evaluador o hacen las mismas funciones?”, le manifiesto que para efectos de adelantar la evaluación del desempeño de los empleados públicos las entidades deberán dar estricto cumplimiento a lo previsto en las normas que regulan la materia, como es el caso de presentar para aprobación de la CNSC un sistema de evaluación del desempeño propio y mientras ello sucede, deberán dar cumplimiento a lo previsto en el sistema tipo de evaluación del desempeño propuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, y, con ello la constitución de instancias que se requieran para adelantar la evaluación en los términos y condiciones allí previstos.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público y aplicables a su consulta, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> 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 CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Harold Herreño

Revisó y aprobó. Armando López Cortes

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

3 "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"

4 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"

---

Fecha y hora de creación: 2026-05-20 02:57:58