



Función Pública

Concepto 042921 de 2026 Departamento Administrativo de la Función Pública

20266000042921

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20266000042921

Fecha: 02/02/2026 09:37:28 a.m.

Referencia: TEMA: EMPLEO. SUBTEMA: Funciones Comisión de Personal. RAD. 20252060799792 del 18 de diciembre de 2025. Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a su comunicación de la referencia, mediante la cual consulta:

“(...) ¿Las funciones de seguimiento, vigilancia y verificación atribuidas a las Comisiones de Personal en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 habilitan la exigencia de controles, remisiones o validaciones de carácter previo a la expedición de actos administrativos de nombramiento en provisionalidad?

¿Puede la Comisión de Personal exigir, como condición previa al nombramiento en provisionalidad, la remisión y/o publicación de certificaciones o constancias relacionadas con la inexistencia de servidores de carrera administrativa con derecho preferente al encargo, aun cuando dicha exigencia no se encuentre expresamente prevista en la ley o en el reglamento?

¿La verificación de la inexistencia de servidores de carrera con derecho preferente al encargo constituye un requisito procedimental autónomo y publicable, o corresponde a un soporte interno del acto administrativo de provisión, susceptible de control posterior por los órganos competentes?

¿El ejercicio de control y vigilancia por parte de la Comisión de Personal debe entenderse como un control posterior y verificable sobre actuaciones ya surtidas, o puede materializarse en controles previos que condicionen o supediten la competencia del nominador?

¿Resulta jurídicamente válido interpretar los principios de transparencia y publicidad como fundamento para imponer etapas adicionales o requisitos previos no previstos en la ley, que condicionen la adopción de decisiones administrativas propias del nominador?

¿La imposición de controles previos por parte de un órgano colegiado interno podría configurar una extralimitación funcional o una forma de coadministración, aun cuando formalmente se manifieste que no existe dicha intención?

Desde la doctrina administrativa, ¿cuál es el alcance correcto del rol de las Comisiones de Personal frente a los actos de provisión de empleos, en especial en lo relacionado con la diferenciación entre control posterior y control previo?

Desde el punto de vista del principio de legalidad y de la distribución funcional de competencias en la administración pública, ¿la exigencia de remisión, validación o publicidad previa de soportes internos por parte de la Comisión de Personal podría configurar una forma de coadministración, en la medida en que incide de manera anticipada en decisiones cuya adopción corresponde exclusivamente al nominador

¿El ejercicio de vigilancia atribuido a la Comisión de Personal debe entenderse como una función de carácter reactivo y posterior, activada principalmente a partir de reclamaciones, inconformidades o verificaciones concretas, o puede ejercerse de manera permanente, oficiosa y preventiva, mediante la búsqueda activa y constante de actuaciones internas del nominador?

¿Resulta acorde con el diseño legal de las Comisiones de Personal que estas asuman un rol de seguimiento continuo y proactivo sobre cada decisión de provisión de empleos, o su intervención debe circunscribirse a la resolución de reclamaciones y a la verificación posterior del respeto por los derechos de carrera administrativa, sin sustituir ni duplicar las funciones propias de la administración activa?". (Sic).

Se le informa, previo a dar respuesta a la consulta, que este Departamento Administrativo en ejercicio de las funciones descritas en el Decreto 430 de 2016¹, 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, por tal motivo, solo se dará información general sobre el tema objeto de consulta.

Por lo anterior, 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, 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.

Así las cosas, en atención a la solicitud, se procede a citar la normativa y lineamientos que regulan la materia objeto de consulta para posteriormente proceder a dar contestación puntual a los interrogantes formulados.

En relación con las Comisiones de Personal, la Ley 909 de 2004², consagra:

"ARTÍCULO 16. LAS COMISIONES DE PERSONAL.

1. En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades.

Las decisiones de la Comisión se tomarán por mayoría absoluta. En caso de empate se repetirá nuevamente la votación y

Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.

La Comisión elegirá de su seno un presidente.

2. Además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán las siguientes funciones:

- a) *Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;*
- b) *Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;*
- c) *Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;*
- d) *Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;*
- e) *Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;*
- f) *Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;*
- g) *Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;*
- h) *Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;*
- i) *Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;*
- j) *Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.”(Destacado nuestro)*

De la normativa transcrita, es importante señalar que la Comisión de Personal cumplirá las siguientes funciones:

- i. *Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;*
- ii. *Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;*
- iii. *Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la exclusión de la lista de elegibles de las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación de las leyes o reglamentos que regulan la carrera administrativa. En el caso de no atenderse la solicitud, deberán informar de esta situación a la Comisión Nacional del Servicio Civil para que adopte las medidas pertinentes;*
- iv. *Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos;*
- v. *Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos;*
- vi. *Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;*
- vii. *Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;*
- viii. *Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;*
- ix. *Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional;*
- x. *Las demás funciones que le sean atribuidas por la ley o el reglamento.*

Con fundamento en las consideraciones que se han dejado efectuadas, se procederá a dar respuesta a cada uno de sus planteamientos, en el mismo orden en que fueron formulados, así:

¿Las funciones de seguimiento, vigilancia y verificación atribuidas a las Comisiones de Personal en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 habilitan la exigencia de controles, remisiones o validaciones de carácter previo a la expedición de actos administrativos de nombramiento en provisionalidad?

Revisado el marco normativo general de las funciones de las Comisiones de Personal, se evidencia que allí no se contempla alguna que las faculte para efectuar controles, remisiones o validaciones de carácter previo a la expedición de actos administrativos mediante los cuales se realice nombramientos en provisionalidad.

¿Puede la Comisión de Personal exigir, como condición previa al nombramiento en provisionalidad, la remisión y/o publicación de certificaciones o constancias relacionadas con la inexistencia de servidores de carrera administrativa con derecho preferente al encargo, aun cuando dicha exigencia no se encuentre expresamente prevista en la ley o en el reglamento?

Del análisis de las funciones de vigilancia atribuidas a la Comisión de Personal no se desprende competencia alguna que la faculte para exigir, como requisito previo al nombramiento en provisionalidad, la remisión, verificación o publicación de certificaciones o constancias relacionadas con la inexistencia de servidores de carrera administrativa con derecho preferente al encargo.

¿La verificación de la inexistencia de servidores de carrera con derecho preferente al encargo constituye un requisito procedimental autónomo y publicable, o corresponde a un soporte interno del acto administrativo de provisión, susceptible de control posterior por los órganos competentes?

En lo que respecta al procedimiento para adelantar el estudio orientado a la provisión de empleos mediante la figura del encargo, corresponde a cada entidad definirlo y desarrollarlo, de conformidad con su autonomía administrativa y con los procedimientos y actividades que tenga establecidos, siempre que se garantice el cumplimiento de los requisitos legales y se respeten los derechos preferentes de los servidores de carrera administrativa.

¿El ejercicio de control y vigilancia por parte de la Comisión de Personal debe entenderse como un control posterior y verificable sobre actuaciones ya surtidas, o puede materializarse en controles previos que condicionen o supediten la competencia del nominador?

¿El ejercicio de vigilancia atribuido a la Comisión de Personal debe entenderse como una función de carácter reactivo y posterior, activada principalmente a partir de reclamaciones, inconformidades o verificaciones concretas, o puede ejercerse de manera permanente, oficiosa y preventiva, mediante la búsqueda activa y constante de actuaciones internas del nominador?

De conformidad con el literal b) y d) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 ibídem, son funciones de la comisión de personal, entre otras, resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial, así como de conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por el desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos.

En consecuencia, el control y la vigilancia ejercidos por la Comisión de Personal se activan a partir de la presentación de una reclamación, lo que permite concluir que se trata de un control de carácter posterior y verificable, orientado a actuaciones administrativas ya surtidas, y no de un control previo o habilitante, entre otros, de los actos de provisión del empleo.

¿Resulta jurídicamente válido interpretar los principios de transparencia y publicidad como fundamento para imponer etapas adicionales o

requisitos previos no previstos en la ley, que condicionen la adopción de decisiones administrativas propias del nominador?

Desde el punto de vista del principio de legalidad y de la distribución funcional de competencias en la administración pública, ¿la exigencia de remisión, validación o publicidad previa de soportes internos por parte de la Comisión de Personal podría configurar una forma de coadministración, en la medida en que incide de manera anticipada en decisiones cuya adopción corresponde exclusivamente al nominador?

Las Comisiones de Personal tienen a su cargo el cumplimiento de atribuciones legales que abarcan temáticas cruciales en la gestión del empleo público y que han sido definidas desde el año 2004, por parte de la Ley 909, desempeñando un rol fundamental en el cumplimiento de las normas de carrera administrativa, especialmente en lo concerniente a los procesos de selección, vinculación, encargo, y a la evaluación de desempeño laboral, velando por los derechos de los servidores de carrera administrativa

En este sentido, debe tenerse en cuenta que los principios de transparencia y publicidad deben ser observados por la administración pública en el desarrollo de las distintas actuaciones que adelante; sin embargo, su aplicación no puede convertirse en un factor que entorpezca el cumplimiento oportuno y eficaz de las obligaciones a su cargo.

¿La imposición de controles previos por parte de un órgano colegiado interno podría configurar una extralimitación funcional o una forma de coadministración, aun cuando formalmente se manifieste que no existe dicha intención?

La Comisión de Personal encuentra su marco funcional en lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004; en consecuencia, el ejercicio de sus atribuciones debe ajustarse estrictamente a lo previsto por el legislador y a los criterios orientadores desarrollados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este entendido, cualquier actuación que desborde dichos propósitos y funciones podría configurar una extralimitación de funciones.

Desde la doctrina administrativa, ¿cuál es el alcance correcto del rol de las Comisiones de Personal frente a los actos de provisión de empleos, en especial en lo relacionado con la diferenciación entre control posterior y control previo?

¿Resulta acorde con el diseño legal de las Comisiones de Personal que estas asuman un rol de seguimiento continuo y proactivo sobre cada decisión de provisión de empleos, o su intervención debe circunscribirse a la resolución de reclamaciones y a la verificación posterior del respeto por los derechos de carrera administrativa, sin sustituir ni duplicar las funciones propias de la administración activa?

De acuerdo con lo indicado por la Comisión Nacional de Servicio Civil, en la Cartilla de Comisiones de Personal la importancia de ésta consiste en:

“Coadyuva en el respeto por las normas y los derechos de carrera de los empleados públicos y guía a la entidad hacia el trabajo en equipo. Esto mediante procesos de capacitación, formación y diagnóstico del clima organizacional.

Por otro lado, actúa como primera instancia de la CNSC, para resolver reclamaciones por encargo, incorporación y desmejoramiento de las condiciones laborales. También decide en única instancia respecto de la inconformidad presentada por el evaluado en contra de la fijación de compromisos laborales en materia de evaluación del desempeño.”

Por lo tanto, los roles de participación, vigilancia y reclamación laboral atribuidos a las Comisiones de Personal se orientan principalmente a la observancia y protección de las normas y derechos de carrera administrativa de los empleados públicos, así como a la resolución de reclamaciones relacionadas con los procesos de encargo, incorporación y eventuales desmejoras de las condiciones laborales, y aquellas presentadas por los servidores evaluados en contra de la fijación de compromisos laborales en el marco de la evaluación del desempeño.

En los anteriores términos se da respuesta a la consulta, y se le indica al peticionario que si requiere profundizar en otro tema en particular relacionado con los temas de competencia de esta entidad, le invitamos a visitar nuestro Gestor Normativo en el siguiente vínculo de la internet <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo>, en el cual es posible consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

HAROLD ISRAEL HERREÑO SUAREZ

Coordinador del Grupo de Asesoría, Conceptos y Relatoría Dirección Jurídica

Datos de quien Proyectó	Diana C Rodríguez Ramírez - Dirección Jurídica
Datos de quien Revisó	
Datos de Vo.Bo.	Harold Israel Herreño Suarez - Dirección Jurídica
Código TRD	11602.

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

1 Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

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

Fecha y hora de creación: 2026-05-21 21:48:26