



Función Pública

Concepto 2571 de 2007 Departamento Administrativo de Servicio Civil

OAJ- 2571

Bogotá, 11 OCT.2007

Doctor

GERMAN GARCIA DELGADO

Presidente Nacional SINALSERPUB

Carrera 7ª No. 12-70, Piso 201

Bogotá, D. C.

ASUNTO: 2575-07/Evaluación del Desempeño.

[Ver la Sentencia de la Corte Constitucional C-501 de 2005](#) Apreciado doctor García:

Damos atenta respuesta a su consulta contenida en el asunto de la referencia, en los siguientes términos:

El artículo 39 de la Ley 909 de 2004, sobre los principios que orientan la permanencia en el servicio, consagra: "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 expida. 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.(...)". (Subrayas fuera del texto).

El artículo 56 del Decreto 1227 de 2005, estipula: "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. (...)". Subrayas fuera del texto).

Al respecto, la Comisión Nacional del Servicio Civil, profirió el Acuerdo 07 del 5 de diciembre de 2006, "Por la cual se señalan los criterios legales y se establecen las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba", en su artículo 5º, consagra: "RESPONSABLES Y PARTICIPANTES EN LA EVALUACIÓN: La evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera o en período de prueba compromete tanto a las entidades y a las áreas como a los empleados. Dentro del sistema de evaluación del desempeño laboral elaborado por cada entidad se debe distinguir entre responsables y participantes.

Son responsables los empleados que, por mandato legal, estén obligados a adoptar, administrar y vigilar el sistema y a cumplir las funciones inherentes a su empleo o condición. Participan en la evaluación quienes brinden información comprobada, que obre como evidencia, tanto del desempeño laboral del evaluado como de la institución.

5.1. (...)".

5.2. Corresponde a las entidades:

1. Desarrollar y adoptar su sistema de evaluación del desempeño laboral, de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

2. Decidir si continúan aplicando su sistema propio, previo ajuste a los criterios mínimos señalados en estas directrices o adoptan el Sistema Tipo, todo ello previa aprobación de la Comisión, en cuyo caso debe informarle de su determinación.(...)".

5.6. Corresponde al superior jerárquico del jefe del evaluado:

1. Resolver los recursos de apelación que se interpongan contra la calificación de servicios, notificar al interesado y comunicar por escrito su decisión al jefe inmediato del evaluado y a la Unidad de Personal. (...)".

5.7. Corresponde al empleado de libre nombramiento y remoción:

Participar como miembro de la Comisión Evaluadora, cuando el jefe de la entidad lo designe, asegurándose de que la evaluación del desempeño laboral de los empleados se realice de acuerdo con los criterios legales y directrices dadas por la CNSC y con el sistema adoptado por la entidad.(...)"

El artículo 7 *ibídem*, estipula: "RESPONSABLES DE EVALUAR. El responsable de evaluar será el jefe inmediato del empleado a evaluar. No obstante la entidad al desarrollar su sistema propio podrá establecer que el evaluador sea una Comisión Evaluadora o un empleado diferente al jefe inmediato, de libre nombramiento y remoción. Cuando el jefe inmediato sea un empleado de carrera administrativa o vinculado a través de nombramiento provisional, la entidad podrá optar entre cambiar al evaluador por uno de libre nombramiento y remoción o conformar una Comisión Evaluadora, la cual actuará como un solo evaluador, en la cual habrá siempre un empleado de libre nombramiento y remoción.

En todos los casos los responsables de evaluar deben estar ocupando un empleo de grado o nivel superior al del empleado a evaluar". (Subrayas fuera del texto).

Por Resolución No. 1534 del 5 de diciembre de 2006, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en su artículo 1º, numeral 6, estableció: "El responsable de evaluar podrá ser empleado o una Comisión Evaluadora. En la Comisión Evaluadora, que actuará como un solo evaluador, habrá siempre un empleado de libre nombramiento y remoción. Los empleados de elección popular o período se asimilarán a empleados de libre nombramiento y remoción". (Subrayas fuera del texto).

En el numeral 7, *ibídem*, consagró: "Cuando el superior inmediato sea un empleado de carrera administrativa la entidad podrá optar entre cambiar el evaluador por uno de libre nombramiento y remoción o conformar una Comisión Evaluadora. En todos los casos los responsables de evaluar deben estar ocupando un empleo de grado o nivel superior al del empleado a evaluar". (Subrayas fuera del texto).

La Resolución No. 0116 del 6 de marzo de 2007, "Por medio de la cual se adopta transitoriamente el instrumento de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de carrera administrativa o en período de prueba de la Secretaría Distrital de Gobierno", en su artículo 3º estipuló: "Designar como responsables de la evaluación del desempeño en la Secretaría Distrital de Gobierno, a los siguientes servidores públicos: El Secretario de Gobierno o Secretaria de Gobierno, Subsecretarios o Subsecretarias, Directores o Directoras, Jefes o jefas de Oficinas, Jefes o Jefas de Oficinas Asesoras, Presidente o Presidenta del Consejo de Justicia, Alcalde o Alcaldesa Local y Director o Directora de la Cárcel Distrital de Varones y Anexo de Mujeres". .

Con fundamento en las disposiciones y sentencia transcrita entramos a resolver su interrogante, previo resumen del mismo, en los siguientes términos:

PREGUNTA :

Es dable y ajustado a derecho que los alcaldes locales resuelvan el recurso de apelación en la calificación de servicios a los servidores públicos escalafonados en carrera administrativa?

RESPUESTA:

Respecto a este interrogante, es necesario precisar que la Secretaría Distrital de Gobierno mediante la Resolución No. 0116 del 6 de marzo de 2007, adoptó transitoriamente el instrumento de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno y a su vez, designó a los funcionarios responsables de la evaluación del desempeño laboral, dando así aplicación a lo dispuesto en los artículos 39 de la Ley 909 de 2004 y 56 del Decreto 1227 de 2005 y el Acuerdo 07 de 2006.

De otra parte, cabe anotar que la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Resolución No. 1534 del 2006, al establecer que en evaluación del desempeño, debe actuar un funcionario de libre nombramiento y remoción, asimilo para tal efecto, a los servidores públicos de elección popular o de período, como sería el caso de los alcaldes locales.

De otro lado, los funcionarios que hayan sido designados para participar como evaluadores, ya sea como integrantes de la comisión evaluadora, o cuando se presenta la situación en que el jefe inmediato del evaluado es un empleado de carrera administrativa, o que se encuentra vinculado a través de nombramiento provisional, el funcionario de libre nombramiento y remoción podrá actuar como único evaluador.

De otra parte y de conformidad con lo dispuesto en el numeral 5.6 del artículo 5º del Acuerdo 07 de 2006, le corresponde al superior jerárquico del jefe del evaluado resolver los recursos de apelación que se interpongan contra la calificación de servicios, situación que en la consulta, debió surtir para la evaluación del desempeño por el período comprendido entre el 1º de febrero de 2006 al 31 de enero de 2007, respecto de los auxiliares asignados a las inspecciones de policía, ya que al ser evaluados por el inspector de policía y el secretario general, éstos a su vez, ante la interposición de los recursos contra la evaluación del desempeño resolvían en primera instancia, correspondiéndole la segunda instancia al jefe inmediato de éstos. (Artículo 30 del Acuerdo 07/2006).

Finalmente y de acuerdo a lo expuesto en la Resolución No. 0116 del 6 de marzo de 2007, en relación con los funcionarios responsables de la evaluación del desempeño, es necesario aclarar que al ser designados como evaluadores los alcaldes locales respecto de los funcionarios que se encuentran bajo su dependencia, de igual forma estarían habilitados para actuar como una primera instancia ante los recursos que interpongan los funcionarios contra la evaluación definitiva del desempeño laboral, correspondiéndole la segunda instancia al superior inmediato que el sistema designe.

El presente concepto se emite en los términos del artículo 25 del Decreto 01 de 1984. (C. C. A.).

Atentamente,

(Hay firma).

ALBA LUCIA BASTIDAS MEZA

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectó : MIGUEL ANTONIO CHIA RODRIGUEZ

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 11:21:06