



Bogotá D.C.

Señor

**ANONIMO**

Correo electrónico: [unidadcorrespondencia@cncs.gov.co](mailto:unidadcorrespondencia@cncs.gov.co)

**Referencia: Tema:** EMPLEO. **Subtema:** Responsabilidad del Servidor Público.  
**Radicado** 20252060387582 del 13 de junio de 2025.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública,

El Departamento Administrativo de la Función Pública recibió la comunicación de la referencia, mediante la cual, consulta:

*“Es de mi conocimiento que la comisión durante el concurso de méritos da las garantías y cumple con los procedimientos y los plazos para quienes se ganan el concurso, y que se evalúan los funcionarios a partir del nombramiento por un lapso para ver si cumple con los requisitos.*

*Aclarado esto paso a decir lo siguiente que en mi municipio Arenal Bolívar algunos de los funcionarios en especial la dependencia Sisbén piensan que pasado esto y lo afirma dicen que no pueden ser removido del cargo por haber concursado se dan el lujo de dejar de cumplir con sus funciones negando muchas veces a la comunidad procesos que como funcionario están en el deber de cumplir y que por parte del DNP que es la dependencia principal no existe concepto alguno de negar las solicitudes a los usuarios tales como, Retiros, Inclusión, separación de núcleo*

*si se requiere y por ultimo una nueva encuesta en los tiempos de seis meses que si esta estipulado en las resoluciones que dicta el DNP, por lo anterior los funcionarios que fueron nombrados se dan el lujo muchas veces de amenazar con demandas a los mismos alcaldes si son removidos del cargo aun cuando no están desempeñando bien su labor que es la de ayudar a la comunidad, pero quiero alzar la voz diciendo que no es justo marginar a toda una comunidad por mantener a un funcionario que en cuyo caso no tiene ningún interés de demostrar una labor y un deber social por la comunidad. Es por esta razón el motivo de mi queja ya que la funcionaria se inventa leyes normas resoluciones de boca que no son impartidas por el DNP para asustar a los usuarios con tal de no realizar las peticiones a las cuales tienen derecho.*

*Es por esta razón que elevo mi queja y la dirijo a ustedes y de igual manera copias al ente de control Contraloría General de la Nación para que también de seguimiento a lo antes aquí mencionado..” (Sic)*

Al respecto me permito informarle que:

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016<sup>1</sup>, este Departamento Administrativo tiene como objeto 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

<sup>1</sup> Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

Por lo tanto, la resolución de los casos particulares, corresponderá en todos los casos a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Así las cosas, solo es dable realizar una interpretación general de las disposiciones legales relacionadas con la materia de su consulta.

Como primera medida es importante señalar que, frente a la forma de acceder a un empleo público, nuestra Constitución Política establece:

***“ARTICULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.***

*Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*

***El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.***

*El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.*

*En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.*

***PARÁGRAFO.*** <Parágrafo adicionado por el artículo 6 del Acto Legislativo 1 de 2003. El nuevo texto es el siguiente:> *Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido”. (Negrilla no original)*

De conformidad con lo anterior, la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito. Este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes definitorios de la Constitución Política de 1991, es especial por su estrecha relación con el principio de acceso al desempeño de cargos públicos, la igualdad, la estabilidad y demás garantías contempladas en el artículo 53 de la Constitución.

Sobre la evaluación de los empleados públicos con derechos de carrera administrativa, el Decreto 1083 de 2015<sup>2</sup>, establece:

*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.*

<sup>2</sup> Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

*Artículo 2.2.8.1.2 Características de la evaluación del desempeño laboral. Las evaluaciones del desempeño laboral deben ser:*

- 1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y*
- 2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.*

*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.*

Se tiene entonces, que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, permite medir las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados destinatarios de la misma en el desempeño de sus cargos; lo anterior, con el fin de valorar el mérito principio sobre el cual se fundamenta el ingreso, la permanencia y la prestación del servicio, cuyos resultados deberán tenerse en cuenta entre otros, para conceder becas o comisiones de estudio, otorgar incentivos económicos o de otro tipo, planificar la capacitación y la formación, y determinar la permanencia del empleado en el servicio.

Ahora bien, en cuanto al cumplimiento de las funciones o la extralimitación en el ejercicio de las propias o ajenas al cargo, la Ley 1952 de 2019<sup>3</sup> establece:

**“ARTÍCULO 26. LA FALTA DISCIPLINARIA.** *Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley.*

(...)

**ARTÍCULO 38. Deberes.** *Son deberes de todo servidor público:*

(...)

- 3. Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injusticia de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.*

<sup>3</sup>Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

11. Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las ordenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.

**ARTÍCULO 39. PROHIBICIONES.** A todo servidor público le está prohibido:

1. Incumplir los deberes o abusar de los derechos o exralimitar las funciones contenidas en la Constitución, los Tratados Internacionales ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas y los contratos de trabajo

2. Imponer a otro servidor público trabajos ajenos a sus funciones o impedirle el cumplimiento de sus deberes.”

De acuerdo con la anterior disposición, a todo servidor público le está prohibido incumplir los deberes o abusar de los derechos o exralimitar las funciones contenidas en la Constitución, las leyes y los estatutos o reglamentos de la entidad, caso en el cual podría ser sujeto de una investigación disciplinaria y una eventual falta disciplinaria.

En este orden de ideas, el eventual incumplimiento de los deberes o el quebrantamiento de las prohibiciones, puede ser materia de acción disciplinaria, previo conocimiento de la autoridad competente en los términos consagrados en el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019, por lo que, deberá poner en conocimiento de la Oficina de Control Disciplinario de la entidad el presunto incumplimiento para que está sectorial de acuerdo con sus competencias determine la procedencia de posibles sanciones, una vez realice el procedimiento pertinente.

En consecuencia, el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asigna para su identificación, sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades correspondientes a un cargo, así como las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

Así las cosas, herramientas como la evaluación de desempeño, permiten al evaluador medir el cumplimiento de los compromisos pactados (Funcionales y Comportamentales), situación que de acuerdo con el nivel de calificación<sup>4</sup> obtenido genera beneficios o consecuencias en la permanencia del empleo, por lo tanto, este método es fundamental en el seguimiento de las labores que efectúa el servidor público en carrera administrativa.

Igualmente, el Código General Disciplinario establece deberes, prohibiciones, entre otros, que deben ser observados por el servidor público en ejercicio de sus funciones y competencias y cuyo incumplimiento puede generar sanciones de tipo disciplinario.

De lo expuesto, es dable concluir que la normativa reseñada establece herramientas para efectuar un seguimiento de la gestión y cumplimiento de funciones del servidor público, para determinar su permanencia en el empleo, las cuales podrán ser revisadas atendiendo las circunstancias expuestas por la consultante.

<sup>4</sup> Artículo 10 del Acuerdo No. 617 de 2018

No huelga recordar, que de acuerdo al Decreto 430 de 2016 no es de nuestra competencia intervenir en situaciones internas de las entidades, actuar como ente de control, investigación, ni señalar los procedimientos a seguir en caso de que se presenten anomalías al interior de las entidades por cuanto, dicha competencia se encuentra atribuida a los entes de control y/o a los jueces de la República.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link [www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo](http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo), «Gestor Normativo», en el cual 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,



**JUAN MANUEL REYES ALVAREZ**  
Director Jurídico

Proyectó: Diana C Rodríguez Ramírez  
Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero  
Aprobó: Juan Manuel Reyes Álvarez  
11602