



Concepto 127281 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000127281

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000127281

Fecha: 05/03/2024 11:39:28 a.m.

Bogotá D.C

Referencia: CARRERA ADMINISTRATIVA. Evaluación del desempeño. Evaluador. Conflicto de interés. RAD 20242060090152 del 30 de enero de 2024.

"Soy funcionario de carrera administrativa desde el año 2020, cargo profesional universitario de la secretaría de planeación, en el cierre de la vigencia 2023, la secretaría que había en función nos hizo la evaluación parcial en lo correspondiente. El 1 de Enero de 2024, un hijo mío es nombrado como secretario de planeación. A quien le corresponde hacer mi evaluación del desempeño de lo que falta de la vigencia 2023 y luego la vigencia 2024."

Inicialmente es importante indicarle que, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, 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 la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, 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.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares. No obstante, a manera de orientación general frente a su inquietud le manifestamos lo siguiente:

La Ley 909 de 2004 señala en su artículo 38 de que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa debe ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales.

Igualmente, en su artículo 40, determina que las entidades desarrollan sus sistemas de evaluación del desempeño de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley y de acuerdo con las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, “*por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, sobre los responsables de efectuar la evaluación, indica:

“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 subraya).

Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil, que conforme con la Constitución Política, es el organismo responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial, emitió el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 del 10-10-2018, “*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba*”, en el que dispuso lo siguiente:

“ARTÍCULO 21. ANEXO TÉCNICO. Las condiciones técnicas de la evaluación del desempeño laboral se encuentran contenidas en el documento denominado: ‘Anexo técnico sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba’, el cual hace parte del presente acuerdo.”

El anexo técnico referido, indica:

“I. DEFINICIONES

(...)

- Evaluador: El jefe inmediato del servidor de carrera o en período de prueba, será el responsable de evaluar su desempeño siguiendo la metodología aquí contenida. En todo caso, el jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado.

Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán responsables de evaluar de manera directa al evaluado, sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.

Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán la competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.” (Se subraya).

En cuanto a su inquietud relacionada con quien debe evaluar el desempeño de un empleado de carrera administrativa cuyo papá es el jefe inmediato, se debe analizar si existe un posible conflicto de interés. Sobre el particular, la Ley 1437 de 2011, “*Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*”, indica lo siguiente:

“ARTÍCULO 11. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

(...)" . (Se subraya).

La causal referida, indica que el conflicto de interés puede tener ocurrencia cuando exista interés particular y directo respecto a la actuación administrativa en la cual esté involucrado un parente hasta el segundo grado de afinidad. Según el Código Civil colombiano, el parente se encuentra en primer grado de consanguinidad, y, en tal virtud, se configura la causal de conflicto de interés.

Con base en lo expuesto, esta Dirección Jurídica considera que se configura un conflicto de interés para efectuar la evaluación del desempeño por parte del parente del hijo que será evaluado, pues el grado parental está incluido en la causal descrita.

Ahora bien, con relación a quien debe realizar la evaluación el Decreto 1083 de 2015² establece que la evaluación de desempeño consiste en un mecanismo por medio del cual la entidad califica la labor del empleado en cuanto a cumplimiento de metas institucionales con base en juicios objetivos y los encargados de realizar la evaluación serán determinados en el sistema de calificación que diseñe entidad bajo los lineamientos del sistema tipo de calificación determinado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En ese sentido, en caso de no tenerse un manual propio de la entidad se deberá considerar para efectos de determinar el responsable para la elaboración de la evaluación, como es el caso de la consulta, lo señalado en el anexo técnico del Acuerdo 6176 de 2018 por la Comisión Nacional del Servicio Civil³ el cual señala:

- . Evaluador: El jefe inmediato del servidor de carrera o en período de prueba, será el responsable de evaluar su desempeño siguiendo la metodología aquí contenida. En todo caso, el jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado.

Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán responsables de evaluar de manera directa al evaluado, sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora.

Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán la competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.

- . Comisión evaluadora: En el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción.

La Comisión Evaluadora deberá ser conformada al inicio del proceso de evaluación del desempeño laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo, esto es cuando la calificación se encuentre en firme.

En el caso que el empleado de carrera, provisional o en período de prueba pierda la calidad de jefe inmediato del evaluado, la responsabilidad recaerá en el servidor de libre nombramiento y remoción que integraba con aquel la comisión evaluadora.

- . Evaluado. Empleado de carrera o en período de prueba que presta sus servicios en una entidad cuyo sistema de carrera administrativa se encuentre administrado y vigilado por la CNSC.

Así las cosas, los empleados de carrera que no sea posible evaluarlos podrán realizar la evaluación de su personal a cargo, caso en el cual se

conformará una comisión evaluadora de acuerdo a los lineamientos señalados por el Acuerdo citado.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link [/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

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luis Fernando Núñez Rincón.

Revisor Maia Borja

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

Fecha y hora de creación: 2025-12-18 07:50:08