



Función Pública

Concepto 072931 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública

20246000072931

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20246000072931

Fecha: 07/02/2024 05:46:05 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEO. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL - RADICADO: 20242060000242 del 2 de enero de 2024.

Acuso recibo de su comunicación, a través de la cual consulta: 1° Teniendo en cuenta que la ley [2126](#) de 2021 se expidió para el fortalecimiento institucional y funcional de las comisarías de familias y que el artículo [11](#) *ibídem* señala (...) "El Comisario o comisaria fungirá como Jefe de despacho bajo los principios de autonomía e independencia, como autoridad administrativa en ejercicio de funciones jurisdiccionales."

Por lo anterior:

¿Es el comisario o comisaria de familia el servidor público encargado de realizar la evaluación de su equipo interdisciplinario según lo señalado en el anexo técnico del Acuerdo [617](#)(SIC) del 2018?

¿Así mismo quien es el servidor público encargado de realizar la evaluación del comisario o comisaria de familia según lo señalado en el anexo técnico del Acuerdo [617](#)(SIC) del 2018?

Inicialmente, y a modo de información me permito manifestar que el nuevo Plan Nacional de Desarrollo - Ley [2294](#) de 2023¹ establece:

"ARTÍCULO 83. Sustitúyase el artículo [11](#) de la Ley [2126](#) de 2021, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 11. NATURALEZA DE LOS EMPLEOS, SELECCIÓN Y VINCULACIÓN DEL PERSONAL DE LAS COMISARÍAS DE FAMILIA. Los empleos creados o que se creen para integrar el equipo de trabajo interdisciplinario de las Comisarias de Familia, de nivel profesional, técnico o asistencial se clasifican como empleos de carrera administrativa, para su creación y provisión se seguirá el procedimiento señalado en la Constitución y en la Ley.

El empleo de comisario y comisaria de familia será del nivel profesional en el mayor grado dentro de la estructura de la entidad territorial a la que pertenezca, estos se clasifican como Empleos de carrera administrativa, para su creación y provisión se seguirá el procedimiento señalado en la Constitución y en la Ley de carrera administrativa a través de concurso de méritos desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. El Comisario o comisaria fungirá como Jefe de Despacho bajo los principios de autonomía e independencia, como autoridad administrativa en ejercicio de funciones jurisdiccionales”.

De otra parte, tenemos que, la Ley 909 de 2004² establece:

“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 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”.*

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria.”

Asimismo, el Acuerdo N°. CNSC - 20181000006176 de 2018 señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 1. FINALIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (subrayado y negrilla nuestro, fuera del original).

ARTÍCULO 2. FASES. El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

PRIMERA	Concertación de Compromisos
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Evaluaciones parciales
CUARTA	Calificación definitiva

ARTÍCULO 3. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales (...)

(...)

ARTÍCULO 5. Evaluaciones parciales y eventuales en el período anual. Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:

Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

- a). Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b). Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c). Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d). La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

e). Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

(...)

ARTÍCULO 8. Calificación definitiva del período anual. Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

PARÁGRAFO. En el caso de los sistemas específicos, la calificación definitiva se llevará a cabo conforme a los términos establecidos en las normas que los rigen” (Destacado nuestro)

De acuerdo con lo señalado, el acuerdo que establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, establece que, durante el período anual de evaluación del desempeño laboral se deberán efectuar evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran.

Así las cosas y frente a sus inquietudes en el primer punto tenemos:

¿Es el comisario o comisaria de familia el servidor público encargado de realizar la evaluación de su equipo interdisciplinario según lo señalado en el anexo técnico del Acuerdo 617(SIC) del 2018?

Conforme al acuerdo que establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa, durante el período anual de evaluación del desempeño laboral se deberán efectuar evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran. Del mismo modo, la norma establece que “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”. Por lo que corresponderá analizar si en los parámetros adoptados para realizar la evaluación de desempeño el comisario de familia es el funcionario encargado de evaluar a su equipo interdisciplinario.

¿Así mismo quien es el servidor público encargado de realizar la evaluación del comisario o comisaria de familia según lo señalado en el anexo técnico del Acuerdo 617(SIC) del 2018?

El encargado de evaluar el desempeño de los comisarios de familia será el jefe inmediato de los mismo, que, para el caso en concreto será el Alcalde municipal como nominador.

El artículo 8° de la ley 2126 de 2021 expresa (...) “Podrán crearse equipos de apoyo de practicantes de pregrado de carrera técnica, tecnológicas y profesionales afines a las funciones de las Comisarías de Familia. Las prácticas podrán ser remuneradas”

según lo señalado en la norma:

¿El comisario o comisaria de familia tiene la facultad para vincular a estudiantes de la carrera de derecho que hayan culminados sus estudios o pensum académico para la realización de judicatura ad-honorem, tal y como lo realizan los despachos judiciales?

Este Departamento en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016³, 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, no funge como ente de control, y carece de competencia para decidir sobre las actuaciones de las entidades del Estado o de los servidores públicos.

Sin perjuicio de lo anterior y de acuerdo con las necesidades del servicio de las comisarías de familia, corresponderá a los comisarios definir la necesidad de vincular personal para que realice sus prácticas en su dependencia y proceder a la celebración de los convenios respectivos.

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 <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestornormativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Jorge González

Revisó: Maia Borja

Aprobó: Armando López.

11602.8.4.

NOTAS DE PIE DE PAGINA

Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida”.

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

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

Fecha y hora de creación: 2025-02-10 09:26:08