

Señor(a)

**ANONIMO(A)**

**Asunto:** Respuesta al PQR Radicado No. 201908240002 del 24 de Agosto de 2019

Respetado(a) señor(a),

La Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC recibió su comunicación radicada bajo el número del asunto, mediante la cual, manifiesta lo siguiente:

*"Buenos días: El caso es el siguiente: una funcionaria que ocupa el cargo de Secretaria ha tenido varios inconvenientes con el Director de área y los funcionarios de la dependencia y en algunos casos con usuarios que se comunican internos y externos, debido a la actitud que posee, por lo tanto en la evaluación del desempeño el evaluador le comunicó que el ítem de "orientación al usuario y ciudadano" le iba a bajar de muy alto a alto y se lo comunicó también de forma personal, así las cosas en el sistema EDL APP se registro de esta forma, quedando la calificación semestral en 97 puntos, es decir bajo 3 puntos. No obstante la funcionaria se alteró por esta calificación de forma tal que el evaluador tuvo que dejarla en muy alto para evitar inconvenientes, dado que la funcionaria es una persona problemática". Teniendo en cuenta lo anterior qué puede hacer el evaluador en estos casos, cuando se tiene un funcionario problemático y no se le puede bajar la nota para que mejore su actitud porque ocasiona más inconvenientes incluso dirigiéndose a varias áreas como talento humano?. Cordial saludo." (sic)*

En atención a su consulta, esta Dirección procede a dar respuesta, atendiendo para ello la órbita de competencias de la CNSC, establecida en el artículo 130 de la Constitución Política Nacional y desarrollada en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004<sup>1</sup> y normas concordantes.

Respecto a su consulta, el artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 señala:

*"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 periodo 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."*  
(Resaltado fuera del texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, la calificación de los servidores se deberá **basar en las evidencias** que se aporten durante el proceso de evaluación del desempeño y permitan al

---

<sup>1</sup> "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"

evaluador emitir un **juicio objetivo**, teniendo en cuenta el aporte de los evaluados al cumplimiento de las metas de la entidad durante el ejercicio del empleo.

Así mismo, resulta conveniente resaltar las precisas funciones conferidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en virtud de las facultades de administración y vigilancia del sistema general de carrera y de los sistemas especiales y específicos de carrera administrativa de origen legal, designadas por el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, entre las cuales, se encuentra la de absolver las consultas que le sean formuladas en materia de carrera administrativa, sin embargo **no cuenta con la potestad para servir de instancia jurídica consultiva que implique o le permita coadministrar las relaciones laborales y situaciones administrativas que presenten las entidades públicas**, que si bien pueden guardar relación con la carrera administrativa, lo cierto es que las decisiones adoptadas recaen exclusivamente en la Administración.

En este sentido se atiende su solicitud, no sin antes precisar que la dirección electrónica a la cual se dirige la presente respuesta, coincide plenamente con la suministrada en su escrito.

Cordialmente,

  
WILSON MONROY MORA

Director  
Dirección de Administración de Carrera Administrativa

*Proyectó: Alejandra Charry Castro*