



**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
- CNSC -**

Bogotá D. C.,  
01-

Doctor:

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
MANIZALES - CALDAS

Al responder cite el N° 01-2-2007-004516

Ref: Su consulta relacionada con la evaluación del desempeño de los funcionarios.

Respetado [REDACTED]

Manifiesta en su escrito que la entidad que regenta cuenta con 267 funcionarios de carrera administrativa, 3 son de libre nombramiento y remoción y uno de período fijo. Al existir solo 3 funcionarios de libre nombramiento y remoción, 2 de ellos considera Usted que podrían encontrarse inhabilitados para proceder a efectuar la evaluación del desempeño por cuanto, uno de ellos es el Jefe de Control Interno quien debe evaluar la gestión de cada una de las dependencias de la entidad, la cual debe ser tomada en cuenta como criterio en la evaluación general y el otro funcionario es el Jefe de la Oficina de Control Interno Disciplinario, encargado de adelantar las investigaciones disciplinarias contra los funcionarios de la entidad, por lo cual plantea una serie de inquietudes al respecto, y la dificultad para constituir las Comisiones Evaluadoras. En relación con este asunto me permito manifestarle:

Efectivamente el artículo 39 de la ley 909 de 2004 estableció que los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, deben hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida. Agregó la norma que en todo caso debe existir un funcionario de libre nombramiento y remoción.

De lo anterior se infiere que si el Jefe inmediato de un funcionario, y quien por ley debe evaluar, es de carrera administrativa, tendría que integrarse la comisión evaluadora junto con uno de libre nombramiento y remoción.

En cuanto se refiere a las posibles inhabilidades para los Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario, es importante indicar que es muy diferente el cumplimiento de las funciones (su incumplimiento genera acciones disciplinarias) y los acuerdos de gestión que conllevan a la evaluación del desempeño por que son actividades que van mas allá del simple cumplimiento de las funciones, por cuanto en estas se establecen actividades que, sujetas a los planes de acción propuestos por la entidad, conducen a un mejoramiento del servicio. De allí que la Constitución cuando



**COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL  
- CNSC -**

establece las causales de retiro separa muy bien dos aspectos, uno el de asuntos disciplinarios y otro, calificación insatisfactoria (Art. 130); adicionalmente es menester agregar que las inhabilidades constituyen una figura jurídica de restrictiva interpretación por cuanto se hallan taxativamente consagradas en las normas legales, en consecuencia, solo en los casos consagrados en las leyes sería factible que se dieran.

Adicionalmente no sobra comentar que como quiera que este despacho vislumbra que la entidad tiene una estructura plana, esto permite inferir que en la misma deben existir grupos de funcionarios liderados por coordinadores, por lo que sería conveniente que dichos coordinadores junto con el funcionario de libre nombramiento y remoción correspondiente, efectúen los acuerdos y seguimientos a las labores, para el momento en que se constituyan como comité y tengan que realizar la evaluación del desempeño.

Así las cosas, es claro que la entidad debe buscar los mecanismos más apropiados tendientes a darle cumplimiento a la norma y así proceder a efectuar la evaluación del desempeño en los precisos términos de la norma ya comentada, dado que el incumplimiento de este deber constituye falta grave, sancionable disciplinariamente, sin que sea admisible para las entidades esgrimir como argumento la dificultad para integrar las comisiones evaluadoras y así proceder de conformidad.

El anterior concepto fue estudiado en comisión del 2 de mayo de 2007.

Cordialmente,

**EDUARDO GONZALEZ MONTOYA**

Comisionado.

sbb