

Bogotá, D.C.

Señor  
**LUIS FERNANDO GÓMEZ MORENO**  
Jefe Oficina Asesora de Planeación (e)  
Ministerio de Transporte  
E-mail: fgomez@mintransporte.gov.co

Radicado de Entrada: PQR 201702160052 de 2017.

Respetado señor Gómez,

En atención a la PQR radicada bajo el número de referencia, procede este Despacho a dar respuesta a su solicitud, atendiendo para ello, la órbita de competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, establecida en el artículo 130 de la Constitución Política y, desarrollada en los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, con fundamento en las siguientes consideraciones:

El 1.3 del artículo 1 del Acuerdo No. 565 de 2016, define como compromisos laborales:

*“1.3. Compromisos Laborales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado público en el periodo de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales definen el cómo se desempeñan las competencias funcionales en cumplimiento de las metas institucionales” (Marcación intencional)*

A su turno, el artículo 21 del Acuerdo ibídem, definió frente a la concertación de los compromisos laborales, lo siguiente:

*“ARTÍCULO 21°. SEGUNDA FASE: CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES Y COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES EN PERÍODO ANUAL U ORDINARIO. En esta fase se concretan los acuerdos sobre los productos o resultados finales esperados que debe entregar el servidor en el marco de sus funciones, los planes de desarrollo, planes institucionales, planes operativos anuales, planes por área o dependencia, propósito principal del empleo y demás herramientas con que cuente la entidad, los cuales deben establecerse mediante un proceso de construcción participativa.*

*A más tardar el veinte ocho (28) de febrero de cada año los evaluadores deberán concertar con el evaluado los compromisos laborales, dar a conocer las competencias comportamentales establecidas para el empleo respectivo en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales o en su defecto las definidas en el Decreto 1083 de 2015, comunes y por nivel jerárquico para el desempeño del empleo objeto de evaluación durante el periodo, e informar el papel de la evaluación de gestión por áreas o dependencias.*

1. *Compromisos Laborales. Se concertarán teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:*

- a) *Perfil y competencias del empleado público, definidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente.*
- b) *Identificar los productos, servicios o resultados esperados respecto a las metas establecidas para el área o la dependencia, con base en los planes institucionales.*

teniendo en cuenta el marco de los contenidos funcionales que corresponden al empleo, definidos en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

- c) *Los productos, servicios o resultados deben: i) Ser cumplibles, medibles, cuantificables, alcanzables, realizables, demostrables y verificables, ii) Establecer las circunstancias de tiempo, modo y lugar, iii) Determinar las condiciones de cantidad y calidad según sea el caso.*
- d) *Asignar a cada uno de los compromisos un peso porcentual de cumplimiento esperado, de acuerdo con la contribución del evaluado frente a la complejidad de las metas del área o la dependencia, la responsabilidad, impacto y relevancia de cada una de ellas. La sumatoria de los porcentajes asignados a cada uno de los compromisos laborales deberá corresponder al cien por ciento 100%.*
- e) *Definir un número de compromisos laborales no mayor a cinco ni menor a tres. (...)*  
*(Subrayado fuera del texto original)*

En tal sentido, es de señalar lo expuesto en ponencia “Nuevo modelo de evaluación del desempeño laboral en Colombia: Respuesta al ciudadano”, realizada por el Comisionado Pedro Arturo Rodríguez Tobo, dentro del “XXI Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago – Chile, 8 – 11 de noviembre de 2016”, donde señaló frente a este particular:

*“(…) Con relación a los compromisos laborales que adquiere cada empleado público en la vigencia anual, ha de señalarse que éstos son referidos a los resultados, productos o servicios susceptibles que deben ser medidos, cuantificados y verificados. En este punto es importante resaltar que dichos compromisos han de tener como referente obligado las metas institucionales. Esto quiere decir que los compromisos laborales deben construirse con base en estos elementos, porque solo de esta manera se aporta al quehacer de la entidad. Dicho de otra manera, sin que se identifiquen y precisen estos elementos no es viable la concertación de los compromisos para el periodo a evaluar, llámese periodo anual u ordinario o periodo de prueba. (...)” (Marcación intencional)*

Concluyéndose así, que este modelo de evaluación de desempeño laboral, pretende acercar la gestión individual del funcionario público a la gestión institucional, desde un enfoque de carácter estratégico, donde el servidor público desde su puesto de trabajo y con base en la visión institucional, desarrolle productos y servicios acordes a las necesidades institucionales y de los ciudadanos, permitiendo así no solo el logro de los objetivos institucionales, sino la concreción de los fines esenciales del Estado.

Así las cosas, el querer de este nuevo modelo es acercar el logro de las metas institucionales a través de la gestión individual de los servidores públicos, a través de un enfoque de trabajo en equipo; por tanto, la estructuración de los compromisos laborales deben plantearse desde elementos de carácter estratégico y no desde elementos tácticos u operativos, como lo pueden ser las mediciones realizadas a través del cumplimiento de las directrices del “Sistema de Gestión Integrado”, cuya finalidad es la medición del correcto desarrollo del quehacer diario de las organizaciones a través de sus procesos y procedimientos, y no la estructuración de valores agregados para los usuarios finales y ciudadanos, como sí lo plantean los elementos desarrollados en el artículo 21 ibídem.

En consecuencia y conforme a la inquietud presentada en su escrito, esta Comisión Nacional no considera pertinente la aplicación de elementos tácticos u operativos para el proceso de concertación de los compromisos laborales, en el marco del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral, toda vez que el planteamiento desde este tipo de elementos, plantearían un problema vigente dentro de este proceso, el cual corresponde a estructurar compromisos sin generación de valor agregado y el logro del nivel sobresaliente, a partir del desarrollo mínimo de las tareas del servidor, con base en sus deberes como servidor, como es el desarrollo de sus funciones.

En los anteriores términos se da respuesta a su solicitud en concordancia con el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Cordialmente,



**MIGUEL FERNANDO ARDILA LEAL**

**Asesor (e)**

Despacho Comisionado Pedro Arturo Rodríguez Tobo

Proyectó: D/Rozo

