

Bogotá, D.C.

Señor

Radicado de Entrada: PQR 201702020075 de 2017.

Respetado señor

En atención a la PQR radicada bajo el número de referencia, procede este Despacho a orientarle e cuanto 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, precisando previamente que la evaluación de gestión por áreas o dependencias, corresponde al mandato legal contenido en el artículo 39 de la Ley ibídem y el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015, reglamentado por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de control interno de las entidades del orden nacional y territorial, mediante al Circular 4 de 2005, donde señaló:

*"(...) es conveniente señalar que el análisis de la gestión de cada área de la organización deberá basarse en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en la planeación institucional, liderado por las Oficinas de Planeación o las que hagan sus veces.*

*Con fundamento en los informes de seguimiento realizados por las Oficinas de Planeación, los Jefes de las Oficinas de Control Interno deberán verificar el cumplimiento de dicha información a través de las auditorias u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso. (...)" (Marcación intencional)*

Así las cosas y conforme a la primera de sus inquietudes referidas al alcance de este tipo de evaluación frente a los lineamientos establecidos por la Oficina Asesora de Planeación, es de señalar que las mismas guardan independencia, toda vez que el ejercicio de planificación institucional, se realizará conforme a los lineamientos dados por la Oficina Asesora de Planeación, quien bajo el ejercicio de planificación anualizada de sus planes, programas y proyectos, deberá vincular a todas las áreas y/o dependencias que goce la entidad, a fin de alcanzar los objetivos estratégicos planteados por la institución.

No obstante, se recuerda que la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces al interior de la entidad pública, deberá tomar como insumo para la evaluación de gestión por áreas o dependencias, el seguimiento realizado por la Oficina Asesora de Planeación frente al cumplimiento de las metas institucionales y frente a lo cual, esta primera oficina deberá verificar el cumplimiento de dicha información a través de las auditorias u otros mecanismos que validen los porcentajes de logro de cada compromiso.

En tal sentido y conforme a la pregunta No. 2 de su escrito, es de señalar que la Oficina de Control Interno deberá realizar el seguimiento a las metas institucionales definidas por la entidad pública para cada una de las áreas y/o dependencias, considerando para ello que estas constituirán los compromisos que tiene dicha área o dependencia ante el logro de los cometidos institucionales, tal y como lo señala la Circular ibídem, al determinar:

*“(…) El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, para hacer la evaluación institucional a la gestión de las dependencias, deberá tener como referente: a) La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo; b) Los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados; c) Los resultados de la ejecución por dependencias, de acuerdo a lo programado en la planeación institucional, contenidos en los informes de seguimiento de las Oficinas de Planeación o como resultado de las auditorías y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno.”*

*En el evento de detectarse limitaciones de orden presupuestal y administrativa se deben describir los aspectos más relevantes que hayan afectado la ejecución de los planes institucionales en cada dependencia.” (Marcación intencional)*

Por tanto, en relación con la pregunta No. 3 de su petitorio, la evaluación de la Oficina de Control Interno frente al cumplimiento de las metas institucionales, no determina una evaluación de tipo aleatorio, más aún cuando la misma Circular, no dispuso de una situación diferente a las mencionadas con antelación.

Ahora bien, en relación con las preguntas 4, 5 y 6, es de señalar que la metodología para el desarrollo de la Evaluación de Gestión por áreas o dependencias, en cumplimiento de lo establecido en el inciso segundo del artículo 39 de la Ley 909 de 2004, se encuentra establecida de manera formal a través de la Circular No. 4 de 2005, misma que fue proferida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de control interno de las entidades del orden nacional y territorial; de tal manera que las entidades sujetas a la Ley ibídem, deberán aplicar de manera obligatoria y estricta, las disposiciones contenidas en la mentada circular.

De otra parte, en relación con su pregunta No. 7, referida al porcentaje de evaluación de gestión por áreas o dependencias cuando un servidor de carrera administrativa ha pertenecido a más de un área dentro de la vigencia, conviene traer a colación lo dispuesto en el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015, el cual reza:

*“ARTÍCULO 2.2.8.1.3. PARÁMETROS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces, de los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales.”*

*Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional.*

*(Decreto 1227 de 2005, artículo 52)”*

En tal sentido y considerando que frente al proceso de evaluación del servidor público, cuando cambia de área o dependencia, debe practicársele una evaluación parcial eventual, se hace necesario considerar lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 25 del Acuerdo No. 565 de 2016, donde se precisa:

*“(..).2. Evaluaciones Parciales Eventuales. Las evaluaciones parciales eventuales del desempeño laboral son aquellas que se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por parte del empleado sujeto de evaluación, cuando se presentan algunos de los siguientes casos, correspondiéndole un porcentaje proporcional al tiempo de duración y al porcentaje fijado, dentro del período de evaluación: (...)” (Marcación intencional)*

Concluyéndose de los aspectos normativos anteriormente descritos, que la calificación obtenida por el servidor en materia de evaluación de gestión por áreas o dependencias, será de igual a la sumatoria de la calificación obtenida en cada una de las áreas en las que participó a lo largo de la vigencia, de forma proporcional al tiempo efectivamente laborado por el servidor en cada una de estas.

En consecuencia, se deberá establecer dicha calificación bajo una regla de tres (3) simple, por cada una de las áreas o dependencias donde haya laborado el servidor:

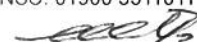
$$\begin{array}{l}
 \text{Total de tiempo efectivamente} \\
 \text{laborado por el servidor} \longrightarrow 100\% \\
 \\
 \text{Tiempo laborado en el área o} \\
 \text{dependencia} \longrightarrow X\%
 \end{array}$$

Donde:

$$X\% = \frac{(\text{Tiempo laborado en el área o dependencia} * 100)}{\text{Total de tiempo efectivamente laborado por el servidor}}$$

De tal manera que el X% se convierte en el porcentaje del tiempo efectivamente laborado por el servidor en el área o dependencia, el cual deberá multiplicarse por el valor obtenido en la evaluación de gestión por dicha área o dependencia donde participó dicho funcionario a lo largo del período de evaluación; misma que deberá sumarse con los otros X% obtenidos en las otras áreas donde laboró a lo largo del período de evaluación, así:

$$\text{Evaluación de gestión por áreas o dependencias para un servidor público} = \sum (\text{Evaluación de gestión de cada área o dependencia en la cual laboró el servidor durante el período} * X\%)$$



Finalmente, en relación con la pregunta No. 8 de su escrito, referido a si la evaluación de gestión por áreas o dependencias es el mismo referente para la estructuración de los acuerdos de gestión, conviene traer a colación lo dispuesto en el primer párrafo de la Circular No. 4 de 2005, donde se señala:

*“(…) Con el fin de constituirse en fuente de información objetiva para la evaluación de los Acuerdos de Gestión de los empleados del nivel gerencial de que trata el Título VIII de la Ley 909 de 2004 y, de los de Carrera Administrativa, en atención a lo señalado en el inciso 2º del artículo 39 de la Ley 909 de 2004 y el artículo 52 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, deberán evaluar la gestión de cada dependencia de la Entidad de la cual forman parte. (…)”*

Concluyéndose de lo anterior, que la evaluación de gestión por áreas o dependencias, desarrollada por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad pública, se convierte en el mismo referente para la evaluación de los empleados del nivel gerencial, a través de los Acuerdos de Gestión, así como para los servidores de carrera administrativa, a través de la evaluación de desempeño laboral.

No obstante, lo invitamos que en caso de tener mayores inquietudes sobre el proceso de evaluación de gestión por áreas o dependencias, podrá acudir al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, como órgano competente, a fin de que las mismas sean resueltas de fondo.

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,



**ANA ESPERANZA CASTRO JAIMES**

**Asesora**

Despacho Comisionado Pedro Arturo Rodríguez Tobo

Proyectó: D/Rozo