1RA EDICIÓN
BOGOTÁ D.C 2017

CARTILLA 1

EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

2017

CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD

CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD

COMISIONADO PRESIDENTE
PEDRO ARTURO RODRÍGUEZ TOBO

COMISIONADO
JOSÉ ARIEL SEPÚLVEDA MARTÍNEZ

COMISIONADA
LUZ AMPARO CARDOSO CANIZALES

PRODUCCIÓN DE CONTENIDO
HERIKA NATHALIE MEJIA MORAN

REVISIÓN DE CONTENIDO Y CORRECCIÓN DE ESTILO
MAGNOLIA RODRÍGUEZ

DIAGRAMACIÓN, DISEÑO E ILUSTRACIÓN
EDGAR ANDRÉS ROZO RUDA

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual.

CONTENIDO

CARTILLA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS

PRESENTACIÓN

1 ¿Qué es la EDL? ---- 3

Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias ---- 3

2 ¿Quién debe hacer la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias? ---- 4

3 ¿Por qué se debe llevar a cabo la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias? ---- 5

3.1 ¿De dónde proviene la información para realizarla? ---- 6

3.2 ¿En qué instrumento se realiza? ---- 7

Normatividad ---- 9

PRESENTACIÓN

Dado que la la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias es un componente de la Evaluación del Desempeño Laboral - EDL, esta cartilla ha sido diseñada con el propósito de brindarle a los Jefes de Control Interno o quien haga sus veces en las Entidades Públicas de Orden Nacional y Territorial, una orientación para llevar a cabo de manera efectiva la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, como fuente objetiva de información para la construcción de la EDL.

Lo anterior, en razón a que el modelo de Evaluación del Desempeño Laboral de nuestro país, se fundamenta y estructura con el objetivo de satisfacer las demandas de la ciudadanía, a través de la prestación de bienes y servicios con criterios de calidad, eficiencia y oportunidad.

Lo anterior, se materializa en las metas definidas por las entidades, que a la vez se convierten en metas de grupos de trabajo y finalmente en metas individuales.

En este sentido, el **Acuerdo 565 de 2016**, modificó los componentes que hacen parte de la Evaluación del Desempeño Laboral, incluyendo un peso porcentual correspondiente al 10 % a la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias, que debe hacer el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad, de conformidad con lo señalado en la **Ley 909 de 2004**.

¿A QUÍENES VA DIRIGIDA LA CARTILLA?

La **CNSC** diseñó la presente cartilla como guía para los:

Jefes de la Oficina de Control Interno, Jefes de la Entidad, Jefes de la Oficina de Planeación, Jefes de la Unidad de Personal o quién hagan sus veces en estas áreas, evaluadores y evaluados y Comisiones de Personal.

1 ¿QUE ÉS LA EDL?

Antes de hablar de la evaluación de gestión por áreas o dependencias, recordemos ¿Qué es 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 período 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. *

ASÍ LAS COSAS . . .

la ***Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias*** es uno de los componentes de la Evaluación Del Desempeño Laboral Individual, que tiene como propósito promover y potenciar el trabajo en equipo, por medio de la valoración del cumplimiento de las metas institucionales.

(*) Decreto 1227 de 2005 ahora compilado en el Decreto 1083 de 2015 "Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública".

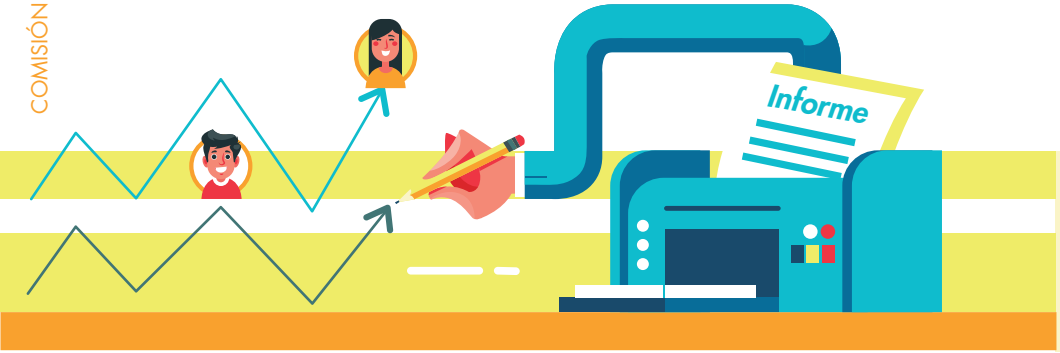
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

2 ¿QUIÉN DEBE HACER LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS?

El artículo 39 de la ley 909 de 2004, establece que 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.

Por su parte, el **Decreto 1227 de 2005** (Compilado en el Decreto 1083 del 2015, artículo 2.2.8.1.3) establece que con base en los parámetros de los planes anuales de gestión se realiza la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa.

3 ¿POR QUÉ SE DEBE LLEVAR A CABO LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR ÁREAS O DEPENDENCIAS?



Porque 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 de los valores institucionales.

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

De otra parte, es importante precisar que el literal e) del artículo 2.2.21.4.9 del Decreto 648 de 2016, establece que los Jefes de Control Interno deben presentar informes relacionados con la gestión institucional, conforme a lo establecido en el artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

(*) Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.8.1.3

3.1 ¿DE DONDE PROVIENE LA INFORMACIÓN?

Los Planes Desarrollo, ya bien sean nacional, departamental, distrital o municipal son el punto de partida como instrumento formal y legal, por medio del cual se trazan los objetivos del Gobierno a través de los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas.

Los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas se materializan a través de los planes estratégicos institucionales.

Se operacionalizan en los planes operativos anuales o planes de acción, que cada jefe de área en compañía de sus colaboradores elaboró.

Los cuales describen actividades que permitirán el cumplimiento de las metas institucionales. Estas actividades son las que serán evaluadas por el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad.

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: La planeación institucional enmarcada en la visión, misión y objetivos del organismo, los objetivos institucionales por dependencia y sus compromisos relacionados, 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 auditorias y/o visitas realizadas por las mismas Oficinas de Control Interno.

Presta atención:

Los seguimientos efectuados a la gestión institucional pueden dar lugar a que se redefinan las metas, en el momento en que se considere indicado. Así mismo la calificación puede aumentar, si se verifica que la calificación corresponde a aspectos ajenos al desempeño de los servidores que hacen parte del área

3.2

EN QUE INSTRUMENTO SE REALIZA

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

dispuso dentro de sus formatos el ***F5***, este formato no contiene información diferente a las directrices emanadas para efectos de la *Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias*, toda vez que el porcentaje es el ***10%***, y la evaluación de gestión por áreas o dependencias se hace de ***0*** a ***100%***, cada 10 puntos porcentuales nos equivaldrá a un punto en materia de Evaluación del Desempeño, es directamente proporcional, *lo cual quiere decir que si una dependencia, obtuvo el 80 % en el cumplimiento de sus metas institucionales en la evaluación efectuada por la Oficina de Control Interno, para efectos de los servidores que hacen parte de esta dependencia, serán 8 puntos.*

Así mismo, si se obtiene por ejemplo 95 %, pues esto corresponderá a 9.5 para los servidores que hacen parte de la dependencia.

Presta atención:

Ahora bien, en el evento de detectar limitaciones de orden presupuestal o administrativo, se deberán revisar cuáles fueron los aspectos más relevantes por parte del ***Jefe de Control Interno*** y verificar si estas situaciones escaparon de las competencias de los servidores, es decir, por ejemplo si hay recorte presupuestal, es una situación administrativa ajenas a los servidores que hace parte de la dependencia. Esta situación conllevaría a que el Jefe de Control Interno puede evaluar la situación y determinar una calificación superior, toda vez que fue una situación ajena a los servidores.

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

NORMATIVIDAD

LEY 909 DE 2004
"Por la cual se expiden norma que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
ARTÍCULOS 39 y 40

DECRETO 1083 DE 2015
"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

DECRETO 648 DE 2017
"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública".

ACUERDO 565 DE 2016
"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".

WWW.CNSC.GOV.CO

@CNSCColombia

CNSCColombia

SEDE PRINCIPAL: CARRERA 16 No. 96-64 PISO 7

BOGOTÁ D.C., COLOMBIA

PBX: 57 (1) 325 97 00 / FAX 325 97 13

LÍNEA NACIONAL: 01900 3311011

HORARIO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO 8:00 AM - 6:30 PM