



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
-CNSC-

Bogota D.C. **Diciembre 31 de 2008**

02 -17181

CONCEPTO: No. 02-2008-30931

SOLICITANTE: **SANDRA LILIANA BAUTISTA LÓPEZ**
Directora de Desarrollo del Talento Humano
Secretaría Distrital de Salud

ASUNTO: Concepto sobre evaluación de competencias comportamentales y reforma al manual de funciones

FECHA: Bogotá, D.C.

1. ANTECEDENTES:

La Dra. Sandra Liliana Bautista, en su condición de Director Operativo de la Secretaría Distrital de Salud manifiesta que conforme al artículo 22 del Acuerdo 17 de 2008, en las evaluaciones del desempeño de los funcionarios de carrera de la entidad, se tomaron tres compromisos comportamentales de acuerdo con el cargo desempeñado por el funcionario, pero las autoridades de calidad para la implementación del MECI y la NTC-GP 1000, hicieron *la anotación según la cual se deben evaluar todos los compromisos contemplados en el manual*. Con fundamento en tal información desea saber:

“1. De qué manera se armoniza la dicotomía que se presenta, para dar cumplimiento al Acuerdo 17 de 2008 de la CNSC, que limita el número de compromisos comportamentales a evaluar a máximo tres, y por otro lado, la implementación del MECI y la NTC-GP1000, solicita la calificación de todas las competencias comportamentales contenidas en el Manual de Funciones, que son de 8 a 10 dependiendo el nivel jerárquico del cargo, establecidas en el Decreto 2539 de 2005?”

2. Es necesaria una reforma general del Manual Específico de Funciones, Requisitos y de Competencias Laborales para los empleados de la Planta Global de Personal de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, D.C que contenga únicamente tres competencias comportamentales por cargo, que cumpla con el Acuerdo 17 de 2008 de la CNSC y la implementación del SGC y MECI para que en las auditorías de calidad la entidad no presente inconformidades en sus procesos?”

3. En el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral, podemos incluir más de tres competencias comportamentales y que su evaluación incida en determinado porcentaje en la calificación de servicios del empleado, justificado por las características de la Misión de la Secretaría Distrital de Salud, ya que somos un equipo humano calificado, con alto compromiso social, responsable de garantizar el derecho a la salud, de todas y todos quienes habitan en Bogotá, que ejerce acciones de rectoría del sistema de salud, con el fin de satisfacer sus necesidades individuales y colectivas, a través de un enfoque promocional de calidad de vida con equidad, integralidad y participación.”

2. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

2.1 Evaluación del desempeño laboral. Conforme al Acuerdo 17 de 2008, la evaluación del desempeño laboral es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su desempeño laboral, de acuerdo con las condiciones previas establecidas en la etapa de fijación de compromisos laborales, su aporte al logro de las metas institucionales y la generación del valor agregado que deben entregar las instituciones.

La evaluación del desempeño laboral tiene como finalidad suministrar a la administración información basada en evidencias que den cuenta de la competencia laboral del empleado con el fin de orientar la toma de decisiones relacionadas con la permanencia en el servicio, la formulación de planes de incentivos, estímulos y de capacitación y las demás acciones de mejoramiento individual e institucional a que haya lugar.

Para garantizar la objetividad del sistema de evaluación, éste deberá señalar los componentes e instrumentos de evaluación dentro de los que se incluyen los compromisos laborales, las metas, la escala de valoración, las evidencias de desempeño requeridas y los compromisos comportamentales.

2.2 Compromisos Comportamentales. El artículo 22 del Acuerdo 17 de 2008 señala que los compromisos comportamentales son los acuerdos establecidos entre evaluado y evaluador relacionados con las conductas o comportamientos que orientan la participación del empleado en la ejecución de los proyectos estratégicos de su área o en las actividades que contribuyen al cumplimiento de los cometidos misionales o de apoyo en la entidad. Estas conductas están determinadas por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el servidor público en ejercicio de su labor.

Agrega la norma en cita que ***“las entidades establecerán los compromisos comportamentales en número no mayor a tres, a partir de las competencias definidas en el Decreto 2539 de 2005 y sus conductas asociadas. Las entidades que han desarrollado sus propias competencias podrán incluirlas y seleccionar aquellas que consideren más representativas y relevantes para los proyectos institucionales. Los compromisos comportamentales solo podrán valorarse con fines ligados a planes de mejoramiento y su evaluación no incidirá en la calificación de servicios del empleado.”*** (Negrilla fuera de texto)

2.3 Manual de funciones. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 del Decreto 2539 de 2005, las entidades y organismos del Estado deberán ajustar sus manuales específicos de funciones y requisitos, incluyendo el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las **competencias comportamentales**; las competencias funcionales y los requisitos de estudio y experiencia.

El Departamento Administrativo de la Función Pública definirá parámetros e instructivos a partir de los cuales las entidades elaborarán los respectivos manuales de funciones y requisitos y hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional.

El artículo 8 del mencionado decreto señala las competencias comportamentales que como mínimo, deben establecer las entidades por cada nivel jerárquico de empleos aclarando que, cada entidad con fundamento en sus particularidades podrá adicionarlas.



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

Estas competencias servirán de base y de orientación para que las entidades escojan a partir de ellas, tres compromisos comportamentales que orienten la participación del empleado en la ejecución de los proyectos estratégicos de su área o en las actividades que contribuyen al cumplimiento de los cometidos misionales o de apoyo en la entidad.

2.4 Evaluación de gestión de las áreas. Conforme a la Ley 87 de 1993, se entiende por Control Interno el Sistema Integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

Ley 872 de 2003 *"Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del poder público y en otras entidades prestadoras de servicios"* señala la obligatoriedad de desarrollar, implementar, mantener, revisar y perfeccionar un sistema de Gestión de Calidad en las Entidades Públicas Estatales, como herramienta de gestión sistemática y transparente que le permita evaluar el desempeño institucional, en términos de calidad y satisfacción social en la prestación de los servicios a su cargo.

El Gobierno Nacional también expidió el Decreto 1599 de mayo 20 de 2005 *"Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano, MECI 1000:2005"*, el cual suministra un fundamento o estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación en las entidades del Estado, cuyo propósito consiste en orientarlas hacia el cumplimiento de sus objetivos institucionales y a la contribución de los mismos a los fines esenciales del Estado.

Dicha evaluación de gestión de las áreas o dependencias se constituye en fuente de información objetiva para la evaluación del desempeño de los funcionarios, con el fin de que dicha evaluación sea consistente con la planeación institucional y los resultados de las áreas de trabajo.

Es por esa razón que, conforme al artículo 12 del Acuerdo 18 de 2008, la evaluación de gestión de las áreas que efectúe la Oficina de Control Interno se tomará como marco de referencia para efectuar el proceso de evaluación del desempeño individual.

Sin embargo, si bien el mencionado acuerdo dispone que deberá existir consistencia entre las metas fijadas para la dependencia y los compromisos laborales concertados en la evaluación del desempeño individual de sus servidores de manera que haya correspondencia entre la evaluación del área y la evaluación del desempeño de los empleados, ello no indica que todas las competencias comportamentales que aparecen señaladas en el manual de funciones deban traducirse en compromisos y ser objeto de calificación en el proceso de evaluación del desempeño. Tal interpretación rebasaría el límite fijado por el artículo 22 del Acuerdo 17 de 2008 expedido por la CNSC, en ejercicio de sus competencias y que tiene como objetivo **señalar los criterios y fijar las directrices para la evaluación del desempeño laboral** de los empleados de carrera y en período de prueba.



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

Lo anterior dado que, como quedó dicho, a las entidades corresponde establecer solamente máximo tres compromisos comportamentales a partir de las competencias definidas en el Decreto 2539 de 2005 y sus conductas asociadas.

4. RESPUESTA:

A la primera pregunta. La evaluación del desempeño pretende verificar, valorar y calificar las realizaciones de una persona en el marco de sus funciones así como las responsabilidades y el cumplimiento de los requerimientos establecidos, para que con base en las evidencias y en los resultados de la evaluación, sea identificado y reconocido el aporte de los empleados al cumplimiento de las metas y proyectos de cada entidad y para que la administración formule planes de mejoramiento individuales e institucionales que contribuyan a incrementar la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

Uno de esos aportes está representado en la valoración de los compromisos comportamentales los cuales, en el marco de las funciones asignadas a los empleados y de las competencias definidas en el Decreto 2539 de 2005 solo se pueden incluir tres de ellos para efectos de evaluación, señalando los más representativos cuya selección se hará teniendo en cuenta los proyectos estratégicos de las diferentes áreas.

El Sistema de Control Interno, por su parte, se orienta al logro de los siguientes objetivos fundamentales: **a)** Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten; **b)** Garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones, promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional; **c)** Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad; **d)** Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional; **e)** Asegurar la oportunidad y confiabilidad de la información y de sus registros; **f)** Definir y aplicar medidas para prevenir los riesgos, detectar y corregir las desviaciones que se presenten en la organización y que puedan afectar el logro de sus objetivos; **g)** Garantizar que el sistema de control Interno disponga de sus propios mecanismos de verificación y evaluación; **h)** Velar porque la entidad disponga de procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional, de acuerdo con su naturaleza y características.

Vista la evaluación de la gestión como un insumo para la evaluación del desempeño, este Despacho considera que un aspecto lo constituye la obligatoriedad derivada del artículo 8 del Decreto 2539 de 2005 consistente en incluir en los manuales de funciones, por cada nivel jerárquico, la totalidad de las **competencias comportamentales** allí señaladas y otro diferente es el relativo al cumplimiento de la directriz impartida por el Acuerdo 17 de 2008 al señalar que las entidades establecerán, en número no mayor a tres, los **compromisos comportamentales** cuya valoración se hará exclusivamente con fines ligados a planes de mejoramiento institucional y personal, teniendo como referente el contexto y las circunstancias particulares en las que los empleados desempeñan sus funciones y no incidirá en la calificación de servicios del empleado.

A la segunda pregunta: Este Despacho no considera viable la reforma general del Manual Específico de Funciones, Requisitos y de Competencias Laborales de la entidad para incluir únicamente tres competencias comportamentales, dado que podría desconocer el mandato



COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
-CNSC-

del artículo 8 del Decreto 2539, el cual señala que *“las siguientes son las competencias comportamentales que, como mínimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos...”* (Negrilla fuera de texto)

La evaluación del Desempeño valora compromisos comportamentales tomados a partir de las competencias y de sus conductas asociadas, no valora competencias comportamentales. Estas sirven de referencia para fijar aquellos.

Los compromisos son los acuerdos que deben establecerse entre Evaluado y Evaluador y que se refieren a la realización y entrega de productos o servicios, los resultados esperados y la forma como éstos deberán alcanzarse

A la tercera pregunta: Si la entidad decide que las competencias comportamentales hacen parte de su sistema propio de evaluación del desempeño laboral, deberá hacerlo en el marco de una propuesta de Sistema Propio para aprobación por parte de la CNSC, en cuyo caso deberá señalar la manera como se evaluarán con estándares de medición ya previstos en la institución.

En caso de no contar con el Sistema Propio aprobado por la CNSC, la entidad deberá aplicar el Sistema Tipo en atención a lo dispuesto en el Acuerdo 17 de 2008, artículo 6: ***“Obligación de adoptar un sistema propio de evaluación: Las entidades a las cuales se aplica lo dispuesto en este Acuerdo deben desarrollar y adoptar un sistema propio de evaluación del desempeño laboral de sus empleados de acuerdo con los criterios legales y las directrices dadas por la CNSC. Las entidades que al inicio de un nuevo período de evaluación no cuenten con un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral deberán aplicar el Sistema Tipo adoptado por la CNSC.”***

El presente concepto se emite en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ORIGINAL FIRMADO
FRIDOLE BALLÈN DUQUE
Comisionado

Blanca Clemencia Romero