



Función Pública

Concepto 56641 de 2016 Dirección de Gestión y Desempeño Institucional

20165000056641

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20165000056641

Fecha: 16/03/2016 11:43:18 a.m.

Bogotá D.C.,

Referencia: Aclaraciones acerca de los planes de mejoramiento individual. Radicado No. 20169000074572 del 11 de marzo de 2016.

En atención a su comunicación en referencia, nos permitimos dar respuesta en los siguientes términos:

CONSULTA:

Como resultado de ejercicio de auditoria de Control Interno en la Entidad, no se evidenció mecanismo de seguimiento y control unificado para los planes de mejoramiento individual que se generaran a partir de las evaluaciones de desempeño realizadas a los funcionarios de la entidad, por tal razón y considerando que este tema es competencia de la Subdirección Administrativa, la Oficina de Control Interno nos ha solicitado definir y suscribir a esta oficina el plan de mejoramiento, orientado a fortalecer el cumplimiento del requisito señalado en el producto Acciones de mejora. El requisito puntual es el de la norma SIG del Distrito: La Entidad consolida acciones de mejoramiento individual, por procesos e institución.

La inquietud es saber ¿cuál sería el mecanismo idóneo para hacer control y seguimiento a los planes de mejoramiento individual que surgen por la evaluación del desempeño laboral?.

-

ANÁLISIS:

Para dar respuesta a su inquietud me permito realizar las siguientes precisiones:

Con la expedición del Decreto [943](#) de 2014 "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno -MECI" (compilado en el Decreto [1083](#) de 2015), se establecieron ajustes importantes al modelo con el propósito de fortalecer los Sistemas de Control Interno en todas las entidades del Estado. En tal sentido los cambios que se surtieron están orientados hacia la interrelación que debe darse entre los diferentes elementos que desarrollan el modelo y que sean gestionados de forma efectiva, permitiendo la consecución de las metas y objetivos en todos los niveles de la

organización y por ende el cumplimiento de la misión y visión de la misma.

Específicamente en lo que tiene que ver con el Componente Planes de Mejoramiento, el ajuste se orientó hacia la mejora como aspecto integral que permite avanzar hacia la consecución de los objetivos institucionales, la misión y visión de las entidades, mediante el concurso de diferentes actores entre los que se encuentran las Oficinas de Control Interno de las entidades, los entes de control fiscal, y paralelamente se encuentran los servidores en todos los niveles, quienes con su participación aportan para resolver y dar cumplimiento a sus observaciones y hallazgos, materializado a través del plan de mejoramiento individual.

En este sentido el plan de mejoramiento individual desarrolla aspectos específicos relacionados con la evaluación y mejora de los servidores en todos los niveles de la organización, para su elaboración la Circular Externa 100-003 de 2011 contiene los lineamientos generales para su estructuración.

En este punto cabe precisar que dichos lineamientos deben ser adaptados a las necesidades y complejidad de la entidad, para lo cual se requiere que el área o proceso de Talento Humano de su entidad cuente con la visión estratégica de estas actividades, ya que no obstante la mencionada circular delimita el desarrollo de los planes de mejoramiento individual entre los servidores y sus jefes inmediatos, es necesario contar con la información más relevante sobre las principales debilidades manifestadas por ellos en los análisis de necesidades de capacitación realizados por dicha área al inicio de la vigencia, de modo tal que puedan incluirse aspectos relacionados con la mejora de competencias laborales y que no se limite a la parte funcional, ya que esto dificulta su estructuración, sobre todo para aquellos servidores calificados sobresaliente o que no se les evalúa.

Estas debilidades asociadas a la parte de competencias, podrían asociarse a los planes institucionales de capacitación de la entidad e ir cubriendo los temas más prioritarios necesarios para la mejora y bienestar de los servidores.

Por lo tanto, dentro de los planes de mejoramiento individual es posible analizar aspectos comportamentales o de desarrollo de competencias específicas que puedan acordarse entre el funcionario y su jefe de inmediato, éstos aspectos pueden relacionarse o cubrirse a través de los planes de capacitación de la entidad o los proyectos de aprendizaje en equipo que se estén desarrollando e incluirlos como parte de las acciones a desarrollar por parte del funcionario para su posterior seguimiento y evaluación.

Así mismo es importante mencionar que a través de los planes de mejoramiento individual, es posible potenciar aquellos aspectos que los servidores en su quehacer diario muestran y que son fortalezas que pueden afinarse o mejorarse mediante capacitaciones u otros mecanismos, en tal sentido dichos planes dejan de ser vistos como una carga y se convierten en verdaderas herramientas para la mejora de los servidores.

CONCLUSIÓN:

De acuerdo a lo anteriormente expuesto le confirmo lo siguiente:

1. Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en la Circular Externa 100-003 de 2011 emitida por este Departamento Administrativo, los planes de mejoramiento individual deben aplicarse a los servidores que son evaluados, bien sea través de la evaluación de desempeño en los términos de ley o a través de otros mecanismos de evaluación que tenga implantados la entidad, sin embargo lo que se sugiere es que sea de aplicación para todos los servidores, para lo cual sería necesario adaptar los lineamientos de la Circular en mención e ir incluyendo los aspectos de competencias para la mejora, tal como lo hemos expresado en el análisis de la presente comunicación.

2. Las acciones de mejora deben ser concertadas entre el servidor y su jefe inmediato, la realización de las acciones son responsabilidad de los servidores y la evaluación y seguimiento está a cargo del Jefe Inmediato.

En este sentido, para que puedan contar con un mecanismo idóneo de seguimiento, de acuerdo con la Circular Externa 100-003 de 2011, los

planes de mejoramiento individual deben establecerse una vez se conozcan los resultados de la evaluación del desempeño realizada, sin embargo deberá precisarse el corte a partir del cual se levantó por primera vez el plan de mejoramiento, ya que pueden existir grupos de servidores que iniciaron con sus planes de mejoramiento una vez culminaron su periodo de prueba, que puede coincidir con la finalización de la vigencia o bien a mediados de la misma, lo que en principio afectaría la periodicidad del plan, si la comunicación de resultados de la evaluación se dio a mediados de la vigencia, el plan debería ser semestral con el fin de dar seguimiento y cierre a 31 de diciembre y volver a plantearlos a partir de allí de forma anual, esto para no afectar los procesos de planeación que en general son anualizados.

Por otro lado, pueden existir servidores a quienes es necesario levantar el plan de mejoramiento en las evaluaciones parciales o semestrales, dependiendo de la necesidad del proceso al cual pertenece. Pueden existir casos en los que el seguimiento de las acciones que se plantearon puedan extenderse de forma anual, esto cuando se trata de capacitación formal, la cual requiere de procesos de aprendizaje de más larga duración y en definitiva variarán en cuanto a periodicidad tanto de establecimiento como de seguimiento.

Lo que en general se sugiere es que se planeen de forma anual y que se haga seguimiento semestral, con el fin de dar cierres anualizados.

Los formatos sugeridos dentro de la Circular en mención deben ser adaptados a las necesidades de su entidad

4. Finalmente, es necesario precisar que el Jefe de Control Interno no realiza ningún seguimiento específico o individual a los planes de mejoramiento de los servidores, el seguimiento estaría orientado a revisar de forma integral si el elemento planes de mejoramiento se viene desarrollando en toda la entidad.

La invitamos a ingresar al Espacio Virtual de Asesoría -EVA-, al cual puede acceder a través de: <http://www.funcionpublica.gov.co/eva> donde podrá encontrar normatividad, guías, conceptos chat, entre otros.

El presente concepto se emite con el alcance del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

MARÍA DEL PILAR GARCIA GONZÁLEZ

Directora de Gestión y Desempeño Institucional

MYRIAN CUBILLOS / MARÍA DEL PILAR GARCIA GONZÁLEZ

DCI / 500.4.6

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 07:09:25