

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 005 DEL 01 DE FEBRERO DE 2010

"Por la cual se adopta transitoriamente el Nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

Aclarada por la R.R. No. 006 de 19-02-2010, Modificada por la R.R. 014 de 31-03-2014 y Derogada por la R.R. No. 033 de 10-07-2015

EL CONTRALOR DE BOGOTÁ, D.C.

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el Decreto Ley 1421 de 1993, los Acuerdos 361 y 362 de 2009 y de conformidad con el parágrafo del artículo 3 y el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia dispone en su artículo 125 que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa y establece unas excepciones.

Que el numeral 10 del artículo 268 de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 272, prevén el régimen especial de Carrera administrativa para la Contraloría General de la República y las Contralorías Territoriales.

Que según lo contemplado en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

Que, como consecuencia, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se deben diseñar en función de las metas institucionales.

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 39 dispone: *"Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida"*.

Que en el artículo 40 ídem establece: *"Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos"*.

Que el Acuerdo 361 de 2009 en su artículo 37 establece las funciones de la Dirección de Planeación, entre otras la de divulgar al interior de la Entidad el Plan Estratégico, Plan de Acción de cada vigencia y demás planes institucionales.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 005 DEL 01 DE FEBRERO DE 2010

"Por la cual se adopta transitoriamente el Nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrolló un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo para ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que desde el primero 1º de abril de 2004 la Contraloría de Bogotá, D.C. no cuenta con un instrumento para evaluar a los funcionarios de carrera administrativa, puesto que desde esta fecha, mediante Auto del 15 de Agosto de 2003, el Honorable Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca, Sección Segunda – Subsección “C”, decretó la suspensión de la Resolución 008 del 22 de febrero de 2002, por la cual se adoptaron los instrumentos para evaluar el desempeño de los servidores públicos que ocupaban cargos de carrera administrativa en la entidad; la cual fue declarada nula posteriormente mediante fallo del 2 de febrero de 2006.

Que en cumplimiento del Decreto 1599 de 2005, la Contraloría de Bogotá D.C. expidió la Resolución Reglamentaria No. 013 de 2006, mediante la cual se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno – MECI en la entidad, con el fin de fortalecer su estructura de control.

Que el MECI contiene entre los elementos de control del Subsistema de Control de Evaluación, el Plan de Mejoramiento Individual, que incluye las acciones de mejoramiento que debe ejecutar cada uno de los servidores públicos para mejorar su desempeño y el de su área organizacional.

Que el 15 de diciembre de 2009 el Contralor de Bogotá expidió la Resolución Reglamentaria No. 033 *"Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa, en la Contraloría de Bogotá, D.C."*, de conformidad con lo establecido en los Acuerdos 17, 18 y 027 de 2008 expedidos por la CNSC.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 publicado el 3 de febrero de 2010 *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba"*, el cual derogó los Acuerdos 18 y 27 de 2008 y 116 de 2009 y rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 1 de febrero de 2011.

Que la misma Comisión aclaró: *"No obstante, una vez cumplido el requisito de publicación en el Diario Oficial, los representantes legales de las entidades que así lo decidan, podrán mediante acto administrativo anticipar su aplicación para el período de evaluación que inicia el 1o. de febrero de 2010."*

Que, así mismo, la CNSC expidió el Acuerdo 138 del 14 de enero de 2010 publicado el 3 de febrero de 2010 *"Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistemas de"*

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 005 DEL 01 DE FEBRERO DE 2010

"Por la cual se adopta transitoriamente el Nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

Evaluación del Desempeño Laboral Propios", el cual derogó el Acuerdo 17 de 2008 y rige desde la fecha de su publicación.

Que para la instrumentalización del proceso de Evaluación del Desempeño la Contraloría de Bogotá aplicará en su totalidad el "*Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral*" adoptado por la CNSC, así como los formatos aprobados, que hacen parte del Acuerdo 137 de 2010.

Que como consecuencia se hace necesario derogar en su totalidad la Resolución Reglamentaria No.033 del 15 de diciembre de 2009.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar transitoriamente para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa de la Contraloría de Bogotá D.C., el Sistema Tipo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual se aplicará a partir del 1º de febrero de 2010, hasta tanto la Entidad pueda contar con un sistema propio de evaluación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Para la instrumentalización del proceso de evaluación se aplicarán y diligenciarán los formatos para el Sistema Tipo aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales hacen parte del Acuerdo 137 de 2010.

ARTÍCULO TERCERO. La administración e implementación del sistema de evaluación del desempeño laboral que se adopta involucra todas las instancias de la Entidad, vincula de manera activa a la alta dirección y hace partícipes directos del proceso a las Direcciones de Talento Humano, Planeación y la Oficina de Control Interno como ejes del sistema.

ARTICULO CUARTO. La Dirección de Talento Humano liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo en la Entidad, para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación de los evaluadores y evaluados y supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y las directrices contenidas en el ordenamiento jurídico y ajustará el procedimiento para la evaluación del desempeño de los funcionarios de la Contraloría de Bogotá D.C.

ARTICULO QUINTO. La Dirección de Planeación, además de divulgar al interior de la Entidad el Plan Estratégico, el Plan de Acción de cada vigencia y demás planes institucionales, los cuales servirán como referente para la fijación de los compromisos laborales, deberá proporcionar a la Oficina de Control Interno los resultados de la ejecución por dependencia según lo programado en la planeación institucional y el contenido de los

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 005 DEL 01 DE FEBRERO DE 2010

"Por la cual se adopta transitoriamente el Nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

informes de seguimiento, que serán tenidos en cuenta como referentes para la evaluación de gestión de las dependencias.

ARTÍCULO SEXTO. La Oficina de Control Interno remitirá el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión de las dependencias de la Entidad, la cual se basará en la evaluación cuantitativa y cualitativa del grado de ejecución de los compromisos establecidos en las metas institucionales o por dependencias.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Niveles de Cumplimiento.- El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarcará dentro de los siguientes niveles:

1. Sobresaliente.
2. Destacado.
3. Satisfactorio.
4. No Satisfactorio.

ARTÍCULO OCTAVO. Escalas de Calificación.- Se establece la siguiente escala de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos y valores porcentuales, así:

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. Nivel Destacado | de 90% a 100%. |
| 2. Nivel Satisfactorio | de 66% a 89%. |
| 3. Nivel No Satisfactorio | menor o igual al 65%. |

ARTÍCULO NOVENO. Escala para acceder al Nivel Sobresaliente.- El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los factores que se enuncian en el Artículo Décimo de esta Resolución, los que se evaluarán como Cumple o No cumple.

ARTÍCULO DÉCIMO. Los factores a utilizar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente, durante el período 1º de febrero 2010 y el 31 enero de 2011, serán los siguientes:

1. Evaluación de gestión por dependencias.
2. Por calidad y oportunidad.
3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales
4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la Entidad o la Dependencia.
6. Por participación en grupos o en actividades que requieran de disposición voluntaria.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 005 DEL 01 DE FEBRERO DE 2010

"Por la cual se adopta transitoriamente el Nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C."

PARÁGRAFO. Para la interpretación del logro de los factores mencionados en este artículo se tendrá en cuenta lo establecido en el numeral 1 del literal h, artículo 10 del Acuerdo 137 de la CNSC.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder a nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos con dos (2) de los factores enunciados en el artículo anterior.

Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder a nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos con uno (1) de dichos factores.

ARTICULO DÉCIMO SEGUNDO. Las comisiones evaluadoras se conformarán en los casos en que el jefe inmediato del evaluado sea un empleado de carrera administrativa o esté vinculado a través de nombramiento provisional. En todos los casos los responsables de evaluar deben estar ocupando empleos de grado o nivel superior al del empleado a evaluar.

ARTICULO DÉCIMO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las resoluciones que le sean contrarias, en particular la Resolución Reglamentaria 033 del 15 de diciembre de 2009.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

MIGUEL ÁNGEL MORALESRUSSI RUSSI
Contralor de Bogotá, D.C.

Proyectó: Dra. Carmenza Muñoz Solís – Profesional Dirección de Talento Humano.

Revisó: Dr. César Augusto López Meza – Director Técnico de Talento Humano.

Revisión Técnica: Dr. Elemir Eduardo pinto Díaz – Director Técnico de Planeación.

Revisión Jurídica: Dr. Campo Elías Rocha Lemus – Jefe Oficina Asesora de Jurídica.

Registro Distrital N° 4376 de febrero 16 de 2010