



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 033 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2009

"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.

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 y los Acuerdos 361 y 362 de 2009 del Concejo de Bogotá D.C. 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; en 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 dispone que 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. Igualmente, es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 033 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2009

"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.

Que de conformidad con la Ley General de Carrera, el Jefe de Control Interno 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.

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; declarada nula posteriormente mediante fallo del 2 de febrero de 2006.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, a solicitud de la Contraloría de Bogotá D.C., emitió concepto sobre la viabilidad jurídica de la implementación transitoria en la entidad del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por esa Comisión.

Que la Oficina Asesora Jurídica de la Contraloría de Bogotá D.C., con fecha 22 de mayo de 2007, previo análisis del concepto expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil sobre la viabilidad jurídica de la adopción del Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral, consideró necesaria la evaluación para los funcionarios de la Contraloría de Bogotá, D.C. que ostenten derechos de carrera administrativa, como mecanismo que garantice su permanencia, promoción y ascenso en el sistema de administración de personal.

Que en cumplimiento del Decreto 1599 de 2005, la Contraloría de Bogotá D.C. expidió la Resolución Reglamentaria 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.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 033 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2009

"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.

Que el MECI contiene entre otros 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 del área organizacional a la cual pertenece.

Que mediante Resolución Reglamentaria 013 del 22 de mayo de 2007 se adoptó transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá D.C., STEDL 100 – 2006, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que mediante la Resolución ordinaria 0077 del 18 de enero de 2008 se estableció que la implantación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral STEDL 100-2006 se iniciaría a partir del 1º de febrero de 2009.

Que en cumplimiento de la Resolución Reglamentaria 013 del 22 de mayo de 2007 y como resultado de la aplicación y el ejercicio de análisis de la prueba piloto, se recomendó la revisión y ajuste del Manual Específico de Funciones y de Requisitos, a fin de adaptarlo a los requerimientos del Sistema Tipo para la Evaluación de Desempeño expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que mediante la Resolución Reglamentaria 023 de noviembre 23 de 2007 se adoptaron y modificaron los procedimientos del Proceso de Gestión Humana, dentro de los cuales se encuentra el Procedimiento para la Evaluación del Desempeño de los Funcionarios de la Contraloría de Bogotá D.C. versión 2.0 código 6004 y en su artículo cuarto delegó en la Dirección de Talento Humano la actualización del procedimiento adoptado.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió los Acuerdos 17 y 18 del 22 de enero de 2008, por los cuales se señalan los criterios legales, se establecen las directrices de la CNSC para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba y se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba respectivamente.

Que el Acuerdo 027 de diciembre 18 de 2008 de la CNSC precisa la evaluación sobresaliente en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y adopta el instructivo 01 de diciembre de 2008, el cual contiene el procedimiento y criterios para el acceso al nivel sobresaliente.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 033 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2009

"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.

Que en merito 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, mientras se adopta un sistema propio.

ARTÍCULO SEGUNDO: Para la instrumentalización del proceso de evaluación se aplicarán y diligenciarán los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

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 del proceso a las Direcciones de Talento Humano, Planeación y a la Oficina de Control Interno como ejes del sistema.

ARTICULO CUARTO: La Dirección de Talento Humano adelantará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo en la entidad, para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación para 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 vigente 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 los planes estratégicos, de actividades de cada vigencia y demás planes institucionales, los cuales servirán para la fijación de los compromisos laborales, proporcionará a la Oficina de Control Interno los resultados de la gestión institucional, según lo programado en la planeación interna y el contenido de los informes de seguimiento, los cuales se tendrán en cuenta como referentes para la evaluación de la gestión de las dependencias.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 033 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2009

"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.

ARTÍCULO SEXTO: La Oficina de Control Interno remitirá el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión de las dependencias a los evaluadores, para que sea tomado como calificación en la evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa de la Contraloría de Bogotá D.C., de conformidad con la metodología y condiciones que se establezcan para dicha evaluación.

ARTICULO SEPTIMO: Para la evaluación de los funcionarios de carrera se adopta la escala de calificación de uno (1) a cien (100) puntos, los cuales se distribuyen en los siguientes rangos:

- Sobresaliente 90 a 100 puntos.
- Satisfactoria 70 a 89 puntos.
- No satisfactoria 69 puntos o menos.

El cumplimiento del 100% de los compromisos establecidos determinará una calificación en el nivel satisfactorio, equivalente a 89 puntos. Adicionalmente, se incluyen hasta 11 puntos para obtener el rango del nivel Sobresaliente, así:

- Hasta cinco (5) puntos, que corresponden a la calificación por parte de la Oficina de Control Interno a la gestión de las dependencias a que se refiere el artículo quinto de esta resolución.
- Hasta seis (6) puntos, que se otorgan por el evaluador, de conformidad con la metodología establecida en el procedimiento para la evaluación del desempeño laboral, como reconocimiento a las contribuciones o aportes adicionales que se evidencien.

ARTICULO OCTAVO: 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.



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No. 033 DEL 15 DE DICIEMBRE DE 2009

"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.

ARTICULO NOVENO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga la Resoluciones Reglamentarias 013 de 2007 y 017 de 2007 y deja sin efectos la Resolución 0077 del 18 de enero de 2008.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

MIGUEL ÁNGEL MORALESRUSSI RUSSI

Contralor de Bogotá, D.C.

Registro Distrital N° 4342 de diciembre 18 2009

Proyectó: Olga María Gaitán Pardo - Asesora
Revisó: César Augusto López Meza – Director de Talento Humano
Revisión Técnica: Dirección de Planeación
Revisión Jurídica: Oficina Asesora de Jurídica