

FECHA: 28 DE NOVIEMBRE DE 2013

| Aprobó elaboración o modificación | Revisión técnica |
|--|--|
| Firma: | Firma: |
| Nombre: Maria Teresa Velandia Fernandez | Nombre: Juan Pablo Contreras Lizarazo |
| Cargo: Directora Técnica de Talento Humano | Cargo: Director Técnico de Planeación |

OBJETIVO: Estandarizar el proceso de evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa en la Contraloría de Bogotá D.C., de conformidad con la normatividad vigente.

2. ALCANCE: El procedimiento inicia cuando en la Dirección de Talento Humano se elabora memorando dirigido a cada dependencia dando la instrucción para iniciar el periodo anual de evaluación y termina con el archivo de las calificaciones anuales en la historia laboral de cada uno de los evaluados.

3. BASE LEGAL

Ver normograma.

4. DEFINICIONES:

- **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.** Proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de un empleado en el marco del propósito principal, las funciones y responsabilidades del empleo de acuerdo con las condiciones previamente establecidas en la etapa de fijación de compromisos laborales y comportamentales, su aporte al logro de las metas institucionales y la generación del valor agregado a la entidad.
- **METAS INSTITUCIONALES POR AREAS O DEPENDENCIAS:** son las establecidas por la entidad o la dependencia en los planes institucionales encaminados al cumplimiento de la planeación estratégica de la entidad para el logro de los fines de estado en cabeza de la respectiva entidad
- **COMPROMISOS LABORALES:** son productos, servicios o resultados susceptibles de ser medidos cuantificados y verificados que el evaluado deberá alcanzar en el periodo a evaluar

- **CONDICIONES DE RESULTADO:** Son los requisitos o factores previamente acordados que dan cuenta del desempeño del empleado y que deben reunir los compromisos laborales establecidos haciendo referencia al resultado esperado.
- **EVIDENCIAS O SOPORTES:** Son los fundamentos que permiten establecer objetivamente el avance o cumplimiento de los resultados frente a los compromisos pactados y constituyen los hechos o elementos que sirven de base para determinar la validez de las evidencias.
- **PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS.** Herramienta que permite conocer, administrar y relacionar las evidencias generadas por el evaluador, el evaluado y por terceros. El acopio de evidencias es un mecanismo que propende por la objetividad en el proceso de evaluación, por lo tanto deben ser pertinentes, auténticas, suficientes y válidas.
- **COMPROMISOS COMPORTAMENTALES:** son los acuerdos relacionados con las conductas o comportamientos que debe poseer y demostrar el servidor público en el ejercicio de su labor encaminada al mejoramiento individual que se reflejará en su desempeño laboral.
- **EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS:** Evaluación que realiza la Oficina de Control Interno sobre la gestión por dependencias y que puede ser un criterio orientador de la evaluación individual o puede ser un factor de calificación de los servicios
- **COMPETENCIA LABORAL.** Capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- **INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN:** Son los niveles de cumplimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos para el sistema tipo

Niveles de cumplimiento.

- Sobresaliente
- Destacado
- Satisfactorio
- No Satisfactorio

Escalas de Calificación. La calificación de la evaluación del desempeño laboral se adopta mediante dos escalas:

Escala de cumplimiento de los compromisos laborales. Ésta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

- Nivel destacado de 90% a 100%
- Nivel Satisfactorio de 66% a 89%
- Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%

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 adoptados, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE: se encuentran establecidos en el Acuerdo 137 de 2010 a saber: evaluación de gestión por dependencias; por calidad y oportunidad; por aportes, propuestas o iniciativas adicionales; por iniciativas tendientes a acciones proactivas; por participación y aprovechamiento de la capacitación relacionada con actividades propias del empleo; por participación en grupos o en actividades que requieran disposición voluntaria.

- **PLAN DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL:** Formato en el cual se plasma, en caso dado, los puntos débiles identificados por el evaluador en el proceso de evaluación del desempeño del evaluado, con el fin de planificar en forma concertada las acciones a

seguir para fortalecer estos puntos débiles y realizar el seguimiento del caso. En la situación que no se requiera plan de mejoramiento, igualmente se deja plasmado en el formato la decisión.

- **EVALUACIONES DEFINITIVAS.** Son evaluaciones definitivas las siguientes:

Evaluación del período de prueba. Su objetivo se enmarca en establecer las competencias del servidor para desempeñarse en el empleo para el cual concursó, se realiza una vez concluido el término de seis (6) meses y se debe producir a más tardar quince (15) días después de finalizado.

Evaluación anual u ordinaria. Abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente; se debe producir a más tardar el quince (15) de febrero de cada año e incluye dos evaluaciones parciales semestrales.

Evaluación extraordinaria. Se realizará cuando el Contralor la ordene por escrito, basado en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del servidor. Esta evaluación sólo podrá ordenarse después de que hayan transcurrido, por lo menos, tres (3) meses desde la última evaluación definitiva y comprenderá todo el periodo no evaluado, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan realizado.

- **EVALUACIONES SEMESTRALES.** Son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance en que se encuentra el servidor en relación con el cumplimiento de los compromisos fijados. Las evaluaciones parciales semestrales conforman la evaluación anual u ordinaria.

Primera Evaluación Semestral. Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año, período que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de agosto del mismo año.

Segunda Evaluación Semestral. Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, período que debe ser evaluado a más tardar el quince (15) de febrero de cada año.

- **EVALUACIONES PARCIALES EVENTUALES.** Las que deben realizarse en los siguientes casos y circunstancias, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, que deberá realizarse antes del retiro de éste.
 - Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.
 - Por cambio, como resultado de un traslado del evaluado.
 - Cuando el servidor deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones administrativas sea superior a treinta (30) días calendario.
 - La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere y el final del período semestral a evaluar.

Las evaluaciones parciales eventuales que se realicen tendrán un valor porcentual dentro de la evaluación parcial semestral, en proporción a los días correspondientes al período evaluado.

RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA: Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de éste, cuando se considere que se produjo violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

RESPONSABLES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: Integrantes del proceso que tiene deberes dentro del proceso, son éstos: la Comisión Nacional del Servicio Civil, Jefe de la Entidad, Oficinas de Planeación, Unidades de Personal, Jefe Inmediato del evaluado, Evaluado, Superior Jerárquico del evaluado, Comisión del Personal, Oficina de Control Interno

COMISIÓN DE PERSONAL: Órgano responsable de verificar que el proceso de evaluación del desempeño se realice según lo establecido con la normatividad vigente.

- **USOS DEL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN.** El resultado de la evaluación del desempeño laboral deberá tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para:

Adquirir derechos de carrera, para acceder a encargos, tener derecho a comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, recibir incentivos institucionales o acceder a becas y comisiones de estudio para programas de educación formal que hagan parte de los programas de bienestar social de la entidad.

CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN NO SATISFATORIA. La Calificación Definitiva No Satisfactoria trae como consecuencia el retiro del servicio, la separación de la carrera administrativa y la pérdida de los derechos inherentes a ella.

5. ANEXOS:

No se establecieron anexos.

6. DESCRIPCION DEL PROCEDIMIENTO

6.1 FASE PREVIA

| No. | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|-----|---------------------------------------|--|-----------|--|
| 1 | SUBDIRECTOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA | Solicita al profesional de la Subdirección Elaborar memorando dirigido a cada Directores y Jefes de dependencias, en el cual se le solicita iniciar, en su dependencia, el proceso de evaluación del desempeño para la respectiva vigencia. Revisa y remite el memorando para firma del Director de Talento | | Los Formatos se encuentran en la Intranet de la entidad en el Link "Evaluación del Desempeño Laboral". |
| 2 | DIRECTOR TÉCNICO DE TALENTO HUMANO | Firma memorando y ordena su trámite. | Memorando | Punto de control: Verifica que a todos los Directores se les haya comunicado |

| No. | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|-----|---------------------------------------|--|-----------|-----------------------------------|
| 3 | SUBDIRECTOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA | <p>Solicita al profesional realizar el oficio dirigido a la Dirección de Tecnologías y Comunicaciones informando el inicio del proceso y solicitando prestar el apoyo técnico a los evaluadores, en el manejo o solución de inquietudes con relación a los formatos, en caso de solicitarlo.</p> <p>Revisa y remite el memorando para firma del Director de Talento Humano</p> | | |
| 4 | DIRECTOR DE TALENTO HUMANO | Revisa y remite el memorando a la Dirección de Tecnologías | Memorando | |

6.2 PRIMERA FASE: FIJACIÓN DE COMPROMISOS LABORALES.

| No. | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|-----|--------------|-----------|-----------|-----------------------------------|
| | | | | |

| No. | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|-----|---------------------------|---|-----------|---|
| 1 | DIRECTOR DE PLANEACIÓN | Pone a disposición de los evaluadores los planes institucionales, que servirán como insumo para la fijación de compromisos laborales. | | Los planes vigentes se encuentran disponibles en la Intranet de la entidad. |

OBSOLETE

| No. | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|-----|--|--|--|---|
| 2 | <p>CONTRALOR AUXILIAR, DIRECTOR, SUBDIRECTOR, GERENTE 039-02, GERENTE 039-01</p> <p>JEFE DE OFICINA, JEFE DE OFICINA ASESORA</p> <p>(EVALUADOR)</p> <p>PROFESIONAL TÉCNICO, SECRETARIO, CONDUCTOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR SERVICIOS GENERALES</p> <p>(EVALUADO)</p> | <p>Se reúnen para definir los compromisos sobre los productos o resultados finales esperados, que debe entregar el evaluado en el marco de los planes institucionales, plan de acción, propósito del empleo, funciones y demás herramientas con que cuenta la entidad.</p> <p>Determinan las evidencias que se deben aportar, se establece quienes entregarán evidencias (evaluadas, evaluadoras y terceras), las condiciones que deberán reunir los productos o resultados esperados y las competencias comportamentales a evaluar.</p> <p>Firman, una vez consensuado los compromisos y el evaluador administra y custodia los instrumentos diligenciados, guarda el original y entrega copia al evaluado.</p> | <p>Formato Información General y de Compromisos Laborales</p> <p>Formato Acuerdo de Compromisos Comportamentales</p> | <p>El evaluado deberá firmar en todo caso el formato de fijación de compromisos laborales. En caso de no hacerlo, el evaluador deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo de la misma área a la que pertenece el evaluado y si no lo hubiere a un servidor de una dependencia relacionada o cercana.</p> <p>Si prospera la reclamación hecha por el evaluado, el evaluador deberá ajustar los compromisos. Si la decisión es contraria al reclamante, éste deberá asumir el cumplimiento de los mismos en los términos y condiciones previamente establecidos.</p> <p>En caso de no llegar a un consenso en los compromisos fijados, el evaluado podrá presentar dentro de los términos de ley, reclamación en única instancia ante la Comisión de Personal</p> |

**6.3 SEGUNDA FASE. SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL Y REGISTRO DE EVIDENCIAS –
PRIMER SEMESTRE**

| Nº | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|----|--|--|-----------------------------------|---|
| 1 | PROFESIONAL TÉCNICO, SECRETARIO, CONDUCTOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR SERVICIOS GENERALES (EVALUADO) | Presenta al evaluador los avances o resultados esperados que respalden el cumplimiento de los compromisos fijados. | | Esta fase inicia inmediatamente se fijan los compromisos laborales |
| 2 | CONTRALOR AUXILIAR, DIRECTOR, SUBDIRECTOR, GERENTE 039-02, GERENTE 039-01 JEFE DE OFICINA, JEFE DE OFICINA ASESORA (EVALUADOR) | Acopia las evidencias sobre el desempeño que permitan verificar el cumplimiento de compromisos pactados con base en el seguimiento continuo. Realiza seguimiento al cumplimiento de los compromisos fijados. Introduce las mejoras y correctivos que se requieran para el cumplimiento de los compromisos fijados. En caso de requerirse ajusta o modifica los compromisos fijados, junto con el evaluado | Formato Portafolio de Evidencias. | Las evidencias pueden ser presentadas por el evaluador, evaluado, o un tercero de acuerdo a lo pactado en la fijación de compromisos. El evaluador orienta, estimula y apoya el desempeño de los empleados en su cargo, con el fin de reconocer los avances y aportes en el ejercicio laboral. El evaluador realiza retroalimentación del desempeño al evaluado de acuerdo a lo establecido en la fijación de |

6.4 TERCERA FASE: PRIMERA EVALUACIÓN SEMESTRAL

| Nº | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|----|--|---|--|---|
| 1 | <p>CONTRALOR AUXILIAR, DIRECTOR, SUBDIRECTOR, GERENTE 039-02, GERENTE 039-01</p> <p>JEFE DE OFICINA, JEFE DE OFICINA ASESORA</p> <p>(EVALUADOR)</p> | <p>-Verifica con el evaluado los logros alcanzados en este primer periodo semestral y el cumplimiento de los compromisos y condiciones acordadas, así como los imprevistos surgidos en el periodo y su incidencia en el cumplimiento de los compromisos fijados.</p> <p>Realiza seguimiento Indicando al evaluado los aspectos destacables de su desempeño y los aspectos a corregir y diligencia el plan de mejoramiento individual.</p> <p>-Comunica al evaluado el resultado de la evaluación junto con el Plan de Mejoramiento Individual con las acciones correctivas o preventivas en caso que se requiera.</p> <p>-Entrega al evaluado copia de la evaluación y del Plan de Mejoramiento Individual.</p> | <p>Casilla correspondiente al porcentaje de avance durante el primer semestre en el Formato Acuerdo de Compromisos Laborales</p> <p>Casilla correspondiente al seguimiento-primer semestre en el Formato Acuerdo de Compromisos comportamentales</p> <p>Casilla correspondiente a clase de evaluación- Evaluación Parcial Semestral y Casilla correspondiente a circunstancia de evaluación-Primer periodo de Evaluación en el Formato Consolidación de Resultados.</p> <p>Formato Portafolio de Evidencias diligenciado en todas sus casillas</p> | <p>Si existen evaluaciones parciales se deberá realizar la sumatoria de las mismas y llevar el resultado a la casilla "primer semestre porcentaje de avance durante el semestre"</p> <p>Contra esta evaluación parcial no procede recurso alguno, por tratarse de una etapa de retroalimentación.</p> <p>El evaluador realizará los seguimientos que considere pertinente, pero como mínimo realizará el primero en esta fase</p> |

6.5. CUARTA FASE: SEGUIMIENTO AL DESEMPEÑO LABORAL Y REGISTRO DE EVIDENCIAS PARA EL SEGUNDO SEMESTRE.

| No | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|----|--|---|--|--|
| 1 | PROFESIONAL TÉCNICO, SECRETARIO, CONDUCTOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR SERVICIOS GENERALES | Presenta los avances o resultados esperados que respalden el cumplimiento de los compromisos fijados. | | Para esta fase se deben acopiar evidencias diferentes a las aportadas para el primer semestre |
| 2 | CONTRALOR AUXILIAR, DIRECTOR, SUBDIRECTOR, GERENTE 039-02, GERENTE 039-01 JEFE DE OFICINA, JEFE DE OFICINA ASESORA (EVALUADOR) | Acopia las evidencias que resulten pertinentes al segundo período de evaluación Realiza seguimiento al cumplimiento de los compromisos fijados. Introduce las mejoras y correctivos que se requieran para el cumplimiento de los compromisos fijados. | Formato Portafolio de Evidencias | Las evidencias pueden ser presentadas por el evaluador, evaluado o un tercero de acuerdo a lo pactado. El evaluador orienta, estimula y apoya el desempeño de los empleados a su cargo, con el fin de reconocer los avances y aportes en el ejercicio laboral para esta fase. El evaluador realiza retroalimentación del desempeño al evaluado de acuerdo a lo |

6.6. QUINTA FASE: SEGUNDA EVALUACIÓN SEMESTRAL.

| Nº | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|----|--|---|---|--|
| 1 | <p>CONTRALOR AUXILIAR, DIRECTOR, SUBDIRECTOR, GERENTE 039-02, GERENTE 039-01</p> <p>JEFE DE OFICINA, JEFE DE OFICINA ASESORA</p> <p>(EVALUADOR)</p> | <p>Verifica los logros alcanzados en este segundo periodo semestral por el evaluado y el cumplimiento de los compromisos y condiciones acordadas, así como los imprevistos surgidos en el periodo y su incidencia en el cumplimiento de los compromisos fijados.</p> <p>Realiza seguimiento Indicando al evaluado los aspectos destacables de su desempeño y los aspectos a corregir y diligencia el Plan de Mejoramiento individual.</p> <p>Determina el porcentaje alcanzado del logro de los compromisos fijados.</p> <p>Comunica al evaluado el resultado de la evaluación junto con el plan de mejoramiento individual con las acciones correctivas o preventivas, en caso que</p> | <p>Casilla correspondiente al porcentaje de avance durante el segundo semestre en el Formato Acuerdo de Compromisos Laborales</p> <p>Casilla correspondiente al seguimiento-segundo semestre en el Formato Acuerdo de Compromisos comportamentales</p> <p>Casilla correspondiente a clase de evaluación-Evaluación Parcial Semestral y Casilla correspondiente a circunstancia de evaluación-segundo periodo de evaluación-en el formato de Consolidación de Resultados.</p> <p>Formato Portafolio de Evidencias diligenciado en todas sus casillas</p> | <p>Si existen evaluaciones parciales se deberá realizar la sumatoria de las mismas y llevar el resultado a la casilla "segundo semestre porcentaje de avance durante el semestre"</p> <p>El evaluador realizará los seguimientos que considere pertinente, pero como mínimo los realizará en la segunda evaluación semestral</p> |

6.7. SEXTA FASE: CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERIODO EVALUADO Y ACCESO A LA CALIFICACIÓN SOBRESALIENTE.

| No | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|----|---------------------------------|--|--|--|
| 1 | DIRECTOR TÉCNICO DE PLANEACIÓN | Pone a disposición de la Oficina de Control Interno, el informe de gestión que contenga los resultados del Plan de acción de cada dependencia, el cual servirá de insumo para la evaluación por dependencias, a tenerse en cuenta en la evaluación del desempeño individual | | Este informe estará disponible para consulta en la Intranet. |
| 2 | JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO | Elabora la evaluación por dependencias y remite a los Directores, Jefes de oficina y Jefes de Oficina Asesora, el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión por dependencias para que sean tomados como criterio o factor en la evaluación del desempeño laboral de los servidores. | Informe de Evaluación de Gestión por Dependencias Memorando | |

| No | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|----|--|---|---|--|
| 3 | <p>CONTRALOR AUXILIAR, DIRECTOR, SUBDIRECTOR, GERENTE 039-02, GERENTE 039-01</p> <p>JEFE DE OFICINA, JEFE DE OFICINA ASESORA</p> <p>(EVALUADOR)</p> | <p>Diligencia las casillas correspondientes a clase de evaluación (evaluación definitiva) y circunstancia de evaluación (evaluación anual u ordinaria).</p> <p>Motiva la calificación</p> <p>Verifica en formato de el Portafolio de evidencias, si en el transcurso del año, registró alguno de los factores para acceder al nivel sobresaliente</p> <p>Marca con una X el o los factores del nivel sobresaliente que apliquen para el evaluado cuando el formato muestre un "SI" en la casilla de "calificación del nivel sobresaliente</p> <p>y procede a marcarlo como CUMPLE o NO CUMPLE</p> | <p>Formato Consolidación de Resultados</p> <p>Casilla Motivación de la calificación</p> | <p>si el funcionario obtuvo un porcentaje mayor al 95%, se verifican los factores del nivel sobresaliente</p> <p>En caso de que el evaluador no haya realizado evaluación parcial, el evaluado tiene la obligación de solicitarla dentro de los cinco (5) siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar</p> <p>Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud, el servidor o servidores responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá como satisfactoria en el porcentaje mínimo.</p> <p>La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.</p> |

| No | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|----|---|--|---|--|
| 4 | <p>CONTRALOR AUXILIAR, DIRECTOR, SUBDIRECTOR, GERENTE 039-02, GERENTE 039-01</p> <p>JEFE DE OFICINA, JEFE DE OFICINA ASESORA</p> <p>(EVALUADOR</p> | <p>Procede a notificar al evaluado</p> | <p>Formato Registro Consolidación de Resultados</p> <p>Formato Plan de Mejoramiento Individual.</p> | <p>La calificación definitiva anual se notificará personalmente dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en que se produzca.</p> <p>Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo del término previsto se debe enviar por correo certificado una copia de la misma a la dirección que obre en la hoja de vida del evaluado y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual aquella fue entregada.</p> <p>Contra la calificación definitiva podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación ante el inmediato superior de este.</p> <p>Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de la notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.</p> <p>En el trámite y decisión de los recursos se aplica lo dispuesto</p> |

| No | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|----|--|--|--|---|
| 5 | <p>CONTRALOR AUXILIAR, DIRECTOR, SUBDIRECTOR, GERENTE 039-02, GERENTE 039-01</p> <p>JEFE DE OFICINA, JEFE DE OFICINA ASESORA</p> <p>(EVALUADOR)</p> | <p>Remite los instrumentos debidamente diligenciados a la Dirección de Talento Humano, para los trámites pertinentes.</p> | <p>Memorando de remisión de formatos</p> | <p>La Comisión de Personal podrá verificar que el procedimiento de evaluación del desempeño se realice como establece la norma</p> |
| 6 | <p>SUBDIRECTOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA</p> | <p>Recibe los formatos debidamente diligenciados y entrega al profesional para dar inicio a la elaboración del informe.</p> <p>Elabora memorando para firma del Director de Talento Humano, dirigido al evaluador, en caso de no recibir las calificaciones de uno o varios evaluados en el termino de quince (15 días hábiles) siempre y cuando el evaluado no se encuentre en alguna</p> | | <p>En el caso de los funcionarios evaluados que interpusieron recursos, se tendrá como tiempo, el que establezca el Código Contencioso Administrativo</p> <p>En caso de que los formatos nos se reciban completos y debidamente diligenciados se devolverán al Jefe de la Dependencia para completar el trámite</p> |

| No | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|----|---------------------------------------|--|-------------------------------------|---|
| 7 | DIRECTOR DE TALENTO HUMANO | Remite el memorando al evaluador | | En el caso que los evaluadores no remitan los formatos de evaluación del desempeño de los funcionarios a cargo, o no justifica la situación, se enviará el reporte a la Oficina de Asuntos Disciplinarios para lo pertinente. |
| 8 | PROFESIONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA | Con base en los resultados elabora el informe por dependencias y remite al Subdirector | Informe de Evaluación del Desempeño | |
| 9 | SUBDIRECTOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA | Entrega el informe al Director de Talento Humano para su revisión y toma de decisiones. Remite a la Subdirección de Capacitación informe en caso de presentarse solicitud de fortalecimiento de competencias en alguno de los | Memorando | |
| 10 | DIRECTOR DE TALENTO HUMANO | Revisa el Informe y entrega al Contralor de Bogota para su conocimiento y toma de decisión | | |

| No | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|----|---|---|-----------|-----------------------------------|
| 11 | CONTRALOR DE BOGOTA | Imparte las directrices para que los resultados del informe sean utilizados como insumo para incluir o modificar: | | |
| 12 | SUBDIRECTOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA | Remite al Subdirector de Gestión Humana, los formatos de evaluación del desempeño de los funcionarios para el respectivo archivo en cada historia laboral | | |
| 13 | SUBDIRECTOR GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Imparte instrucciones para archivar las evaluaciones en la hoja de vida de los empleados inscritos en carrera administrativa. | | |
| 14 | TÉCNICO, AUXILIAR ADMINISTRATIVO SUBDIRECCIÓN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO | Archiva en la hoja de vida del funcionario evaluado los formatos de la evaluación. | | |

6.8. EVALUACIÓN PARCIAL EVENTUAL

| No. | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|-----|--|--|---|---|
| 1 | <p>CONTRALOR AUXILIAR, DIRECTOR, SUBDIRECTOR, GERENTE 039-02, GERENTE 039-01</p> <p>JEFE DE OFICINA, JEFE DE OFICINA ASESORA</p> <p>(EVALUADOR)</p> | <p>Efectúa las evaluaciones eventuales parciales dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio de evaluador. • Traslado del evaluado. • Separación temporal del cargo mayor a treinta (30) días calendario. • Cambio de empleo por encargo en otro nivel. <p>La evaluación debe ser comunicada al evaluado.</p> <p>Remite con memorando o vía correo electrónico la carpeta del funcionario evaluado al nuevo evaluador, en caso de traslado.</p> | <p>Formato anexo 1</p> <p>Evaluaciones Parciales Eventuales</p> | <p>Cuando ocurra cambio del evaluador, la calificación debe efectuarse de inmediato.</p> <p>El evaluador realizará la retroalimentación al momento de realizar evaluación parcial.</p> <p>En caso de que el evaluador no haya realizado evaluación parcial, el evaluado tiene la obligación de solicitarla dentro de los cinco (5) siguientes al vencimiento del plazo previsto para evaluar</p> <p>Si dentro de los cinco (5) días siguientes a la solicitud, el servidor o servidores responsables de evaluar no lo hicieron, la evaluación la evaluación parcial o semestral o la calificación definitiva se entenderá como satisfactoria en el porcentaje mínimo.</p> <p>La no calificación dará lugar a investigación disciplinaria.</p> |

| No. | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|-----|--|--|-----------|--|
| 2 | PROFESIONAL TÉCNICO, SECRETARIO, CONDUCTOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR SERVICIOS GENERALES | Solicitará por escrito la realización de la Calificación parcial eventual, en caso de que el evaluador no la realice en los términos que establece la norma. | | De esta solicitud deberá remitir copia a la Dirección de Talento Humano para el respectivo seguimiento |

OBSOLETO

6.9. EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA

| No. | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|-----|--|--|--|--|
| 1 | CONTRALOR DE BOGOTÁ, D.C. | Ordena por escrito al jefe inmediato del evaluado realizar la evaluación extraordinaria. | Memorando | Debe existir presunto desempeño deficiente del servidor público. Esta evaluación sólo podrá ordenarse después de transcurridos por lo menos tres (3) meses desde la última evaluación definitiva. |
| 2 | CONTRALOR AUXILIAR, DIRECTOR, SUBDIRECTOR, JEFE DE OFICINA (EVALUADOR) | Realiza la evaluación extraordinaria | Formato No 2 Evaluación Extraordinaria | Punto de control. Verifica que la evaluación extraordinaria sobre el evaluado esté soportada sobre el presunto desempeño deficiente y que haya transcurrido por lo menos tres meses desde la última evaluación definitiva y comprenderá todo el |

6.10. DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA.

| No. | RESPONSABLES | ACTIVIDAD | REGISTROS | PUNTOS DE CONTROL / OBSERVACIONES |
|-----|----------------------------|---|------------------------------|---|
| 1 | DIRECTOR DE TALENTO HUMANO | Proyecta en forma motivada para la firma del Contralor, una vez ejecutoriada la calificación definitiva, el acto administrativo que declare insubsistente el nombramiento del empleado. | | Punto de control. Verifica que el evaluado haya obtenido una calificación menor o igual al 65% en el nivel no satisfactorio. |
| 2 | CONTRALOR | Firma el acto administrativo y remite a la Dirección de Talento Humano para notificación. | Resolución de insubsistencia | El acto administrativo debe expedirse en el término establecido en la normatividad vigente. |
| 3 | DIRECTOR DE TALENTO HUMANO | Notifica al evaluado la resolución de insubsistencia. | | Contra el acto administrativo procede el recurso de reposición. |

ANEXOS:

No se establecieron.

CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | NUMERO DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE LO ADOPTA Y FECHA | DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN |
|----------------|---|---|
| 1.0 | Resolución Reglamentaria 014 de marzo 11 de 2003. | El procedimiento se adecua a los cambios determinados en el procedimiento para el control de documentos internos del sistema de gestión de la calidad, adoptado mediante Resolución Reglamentaria No. 042 de Noviembre 9 de 2005 Se ajusta el Procedimiento a lo establecido en la Resolución Reglamentaria 013 del 22 de Mayo de 2007: "Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa en la Contraloría de Bogotá, D.C." |
| 2.0 | Resolución Reglamentaria 023 de noviembre 23 de 2007 | Cambia el nombre del procedimiento, se ajustó el procedimiento, se modificó la base legal y se adiciona la normatividad vigente en Materia de evaluación de desempeño. Así mismo, se modifican algunas de las definiciones existentes y se adicionan otras necesarias. En cuanto a los registros, se adoptan los formatos de la CNSC y otros requeridos. Se eliminan los anexos existentes y se establece el "Plan de Mejoramiento Individual" Todas las actividades fueron modificadas y ajustadas a la |

| VERSIÓN | NUMERO DEL ACTO ADMINISTRATIVO QUE LO ADOPTA Y FECHA | DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN |
|---------|--|--|
| 3.0 | Resolución Reglamentaria 002 de enero 28 de 2011 | <p>Se modifica el nombre del procedimiento quedando “procedimiento para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa en la Contraloria de Bogota”.</p> <p>Se vinculó la Subdirección de Carrera Administrativa como la dependencia encargada de coordinar la capacitación a los evaluadores y evaluados y de suministrar oportunamente los formularios.</p> <p>Se definió qué es Plan de Mejoramiento Individual</p> <p>Se dejaron explicitas las responsabilidades que tienen tanto el evaluado como el evaluador dentro del proceso</p> <p>Se consignó la responsabilidad que tiene la Comisión de Personal en el seguimiento al cumplimiento de esta actividad por parte de evaluadores y evaluados</p> <p>Se estableció que en la calificación anual el evaluador debe motivar la calificación obtenida por el evaluado</p> <p>Se consignó que en el caso que el evaluador que no remita los formatos de evaluación del desempeño de los evaluados se informará a la Oficina de Asuntos Disciplinarios.</p> <p>Se consignó que el no cumplimiento de la evaluación del desempeño por parte de evaluados y evaluadores puede ser objeto de investigación disciplinaria.</p> |
| 4.0 | R.R. 054 de diciembre 13 de 2013 | |