



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

014



RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

De 31 MAR. 2014

"Por la cual se modifica el Artículo Décimo de la Resolución Reglamentaria No. 005 de 2010"

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, el Acuerdo 519 de 2012, y

CONSIDERANDO

Que los literales b), j) y l) del artículo 4 de la Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones", se indica que se deben implementar como elementos del Sistema de Control Interno Institucional la definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de procesos, así como la organización de métodos confiables para la evaluación de la gestión, y la simplificación y actualización de normas y procedimientos.

La Ley 489 de 1998, establece que en cumplimiento de los principios de la función pública, se debe evaluar el desempeño de las entidades y de manera concomitante el cumplimiento de los deberes constitucionales, legales o reglamentarios de los servidores públicos, lo que implica que éstos deben estar en condiciones de demostrar los resultados de su desempeño laboral, por lo que el cumplimiento de las metas institucionales es el resultado del desempeño de los empleados, el cual debe garantizar el logro de los fines misionales.

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 el tercer inciso del artículo 40 de la Ley 909 de 2004 determina que es función de la Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollar un sistema de evaluación del desempeño como Sistema Tipo que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

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.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

014

De 31 MAR. 2014

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

De

"Por la cual se modifica el Artículo Décimo de la Resolución Reglamentaria No. 005 de 2010"

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 138 del 14 de enero 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 Evaluación del Desempeño Laboral Propios"*, el cual derogó el Acuerdo 17 de 2008.

Que sobre la misma materia la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 publicado el 3 de febrero de 2010 *"Por la 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 inició el 1 de febrero de 2011.

El mismo, establece en su Capítulo II los componentes e instrumentos del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral artículos 4, 4.1, literales a, b, c, d, e, f, 4.2, 4.2.1, 4.2.2 literal a y b y 4.2.3

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 Comisión Nacional del Servicio Civil.

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"* implementado por la CNSC, así como los formatos aprobados, que hacen parte del Acuerdo 137 de 2010.

Que la Resolución Reglamentaria No. 005 del 1 de febrero de 2010 derogó en su totalidad la Resolución Reglamentaria No. 033 del 15 de diciembre de 2009 y adoptó transitoriamente para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de Carrera Administrativa de la Contraloría De Bogota D.C. el Sistema Tipo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual se aplicó a partir del 1º de febrero de 2010, hasta tanto la Entidad pudiera contar con un sistema propio de evaluación.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

014

De



31 MAR. 2014

"Por la cual se modifica el Artículo Décimo de la Resolución Reglamentaria No. 005 de 2010"

Que la mencionada Resolución en su Artículo Décimo establece los siguientes factores a evaluar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente:

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

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 137 de 2010 en su artículo 4º. Numeral 4.2 Instrumentos de la Evaluación, PARÁGRAFO. Cumplimiento de los factores, señala: "*Para cada período anual de evaluación y antes del 1 de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente.*"

Que con base en lo anteriormente señalado, la Contraloría De Bogotá D.C. ha optado por aplicar los siguientes factores:

- 1- Por calidad y oportunidad.
- 2- Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
- 3- Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo que ostenta el funcionario.

Que por lo tanto los restantes factores existentes en el Artículo 10 de la Resolución Reglamentaria No. 005 de 2010 dejarán de aplicarse, razón por la cual se hace necesario modificar éste artículo.

Que en mérito de lo expuesto,



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

014

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

De 31 MAR. 2014

"Por la cual se modifica el Artículo Décimo de la Resolución Reglamentaria No. 005 de 2010"

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Modificar el Artículo Décimo de la Resolución Reglamentaria No. 005 de 2010, el cual quedará así: "los factores a utilizar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente, serán los siguientes:

- 1-Por calidad y oportunidad.
- 2-Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
- 3-Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo que ostenta el funcionario".

ARTICULO SEGUNDO: Definición del Factor de calidad y oportunidad: Se refieren a la entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.

Para asignar este factor el evaluador debe verificar en la casilla de observaciones consignadas en el formato "Portafolio de Evidencias" que el producto entregado o el servicio brindado por el evaluado debe cumplir con los 2 siguientes atributos:

- 1- Calidad. Debe evidenciarse en dos aspectos:
 - a. *El contenido:* Que los productos o servicios entregados como informes, proyectos, trabajos, gráficas, análisis, entre otros, sean coherentes, claros, que denote la experiencia profesional o técnica del evaluado; que satisfagan al usuario.
 - b. *La Forma:* El producto o servicio debe seguir los parámetros establecidos para elaborar el mismo (cumplimiento de las directrices del superior inmediato, de los procedimientos, que sean impecables en su redacción y ortografía), entre otros establecidos, en la fijación de compromisos.
- 2- Oportunidad. Hace referencia a la entrega de resultados dentro de los términos pactados con el superior inmediato o de los determinados en los procedimientos, los reglamentos o la normatividad.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

014

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

De 31 MAR. 2014

"Por la cual se modifica el Artículo Décimo de la Resolución Reglamentaria No. 005 de 2010"

ARTÍCULO TERCERO: Definición del factor de los aportes, propuestas o iniciativas adicionales: Hacen referencia a aquellos aportes adicionales o iniciativas que tenga el evaluado y que demuestren al menos uno de los siguientes criterios:

- Que demuestre iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.
- Que su iniciativa se anticipe a los problemas y que las acciones superen obstáculos y permitan el logro de los objetivos propuestos.
- Que sus iniciativas demuestren mayor economía, celeridad o efectividad en la realización de sus compromisos.
- Que contenga elementos que enriquezcan y mejoren parámetros establecidos para la dependencia o la entidad.
- Que el aporte realizado con la iniciativa sea útil y aplicable.
- Que el aporte o iniciativa de cuenta del conocimiento y experticia por parte del funcionario que las propone.

ARTÍCULO CUARTO: Definición del factor de capacitación relacionada con las actividades propias del funcionario: Se refiere a que no es suficiente que el funcionario asista a capacitación; para asignar este factor el evaluado debe cumplir con al menos uno de los siguientes parámetros:

- Que demuestre dominio de los conocimientos aprendidos.
- Que demuestre la aplicabilidad de los conocimientos aprendidos en el desarrollo de sus compromisos laborales.
- Que el conocimiento adquirido genere valor agregado para la dependencia o la entidad expresada, entre otros, en la mejora del servicio, rediseño de procedimientos o actividades que permita el logro de metas de manera eficiente y eficaz.
- Que aporte ese conocimiento aprendido a la comunidad.
- Que la capacitación recibida sea socializada a los pares y/o jefes inmediatos para actualizarlos en los conocimientos recibidos.

Las evidencias del cumplimiento de los factores serán consignadas en el formato "Portafolio de Evidencias" y pueden ser consignadas durante todo el período a evaluar.

Es responsabilidad del evaluado consignar en el portafolio de evidencias el cumplimiento de alguno de los factores cumplidos.



CONTRALORÍA
DE BOGOTÁ, D.C.

014

31 MAR. 2014

RESOLUCIÓN REGLAMENTARIA No.

De

"Por la cual se modifica el Artículo Décimo de la Resolución Reglamentaria No. 005 de 2010"

Es responsabilidad del evaluador verificar la veracidad de lo consignado por el valuado y debe ser avalado con su firma.

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución Reglamentaria rige a partir de la fecha de su publicación y modifica especialmente el Artículo Décimo de la Resolución Reglamentaria No. 005 del 1 de febrero de 2010.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los,

31 MAR. 2014

DIEGO ARDILA MEDINA

Contralor de Bogotá, D.C.

Proyectó: Hansel Jair Hoyos Triana, Profesional Subdirección Carrera Administrativa *HT*

Nancy Alfonso Medina, Subdirectora Carrera Administrativa *NA*

Carmenza Muñoz Solís, Profesional Especializada Dirección Talento Humano *CM*

Rafael E. Ramírez Valero, Profesional Especializado Dirección Talento Humano *RV*

Revisó: María Teresa Velándia Fernández, Directora Técnica de Talento Humano *MT*

Revisión Técnica: Juan Pablo Contreras Lizarazo, Director de Planeación *JPL*

Revisión Jurídica: Luz Jimena Duque Botero, Jefe Oficina Asesora Jurídica *LJD*

Publicación Registro Distrital No. 5333 07 ABR 2014