

RESOLUCIÓN No. 008 DE 2015

"Por medio de la cual se definen los factores que se aplicarán a los Empleados Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o período de prueba, para acceder al nivel sobresaliente producto de la Evaluación del Desempeño Laboral"

1

LA CONTRALORA MUNICIPAL DE NEIVA

En uso de sus atribuciones legales y las conferidas por los Acuerdos Nros. 012 de 2012, 011 de 2015 y en especial las de los artículos 15 y 40 de la Ley 909 de 2004,

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Que la Ley 909 de 2004 establece en el artículo 3, su ámbito de aplicación, enunciando los diferentes tipos de servidores a los que se les aplica de manera integral (Carrera general) y con carácter supletorio (Carreras especiales).

Que el parágrafo 2º del artículo 3 de la Ley 909 de 2004, señala que mientras se expidan las normas de carrera para el personal de las Contralorías Territoriales, les serán aplicables las disposiciones contenidas en la ley mencionada¹

Que según la Sentencia C-175 del 8 de marzo de 2006, Referencia: expediente D-5925, M.P. Jaime Córdoba Triviño, de las consideraciones de la Corte Constitucional y fundamentos de la Decisión, en la segunda parte del punto No.6 se indicó:

"En virtud de lo anterior, la Corte debe reiterar que, sobre las carreras especiales de origen Constitucional debe existir un órgano especial que tenga la función de administraras y vigilarlas, diferente de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Lo anterior, no obsta para que, como lo reconoció la Corte Constitucional en sentencia C-073 de 2006, el legislador pueda de manera transitoria y excepcional asignar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la administración y vigilancia de una carrera especial de origen constitucional. En efecto, en esa oportunidad la Corte concluyó que ante la falta de un régimen especial que regule la carrera de las contralorías territoriales, se justifica la aplicación temporal de la Ley 909 de 2004."

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, en su inciso segundo determina que "Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos".

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil —CNSC- expidió el Acuerdo No.000137 del 14 de enero de 2010² estableciendo el ámbito de aplicación en su artículo 1, así:

"El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral contenido en el presente Acuerdo se aplicará a los servidores de carrera administrativa y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 o que hagan parte de los sistemas específicos y especiales de origen legal, mientras dichas entidades adoptan su propio Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral."

Que mediante las Resoluciones números 023 del 8 de febrero de 2007, 016 del 11 de febrero de 2008, 0162 del 9 de diciembre de 2009 y 028 del 7 de febrero de 2011, la Contraloría Municipal de Neiva había adoptado el Sistema Tipo para la Evaluación

¹ Concepto del Consejo de Estado 1658 de 2005, Ver el Concepto del Consejo de Estado 1948 de 2009, Ver Auto del Consejo de Estado 082 de 2013.

² Modificado parcialmente por el Acuerdo No 0294 del 22 de noviembre de 2012 expedido por la CNSC.

RESOLUCIÓN No. 008 DE 2015

"Por medio de la cual se definen los factores que se aplicarán a los Empleados Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o periodo de prueba, para acceder al nivel sobresaliente producto de la Evaluación del Desempeño Laboral"

2

del Desempeño Laboral de los empleados de carrera o en periodo de prueba, este último de conformidad con el Acuerdo No.0137 del 14 de enero de 2010 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que el párrafo segundo del literal f, ítem 4.1. del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010, señala que cada entidad debe determinar mediante acto administrativo, si la evaluación de gestión realizada por la Oficina Asesora de Control Interno, será tenida en cuenta como criterio orientador de la evaluación del desempeño laboral o si constituye un factor de calificación.

Que el ítem 4.2.2, literal b, del artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010 señala que 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 concertados y demuestre que genera un valor agregado a partir del cumplimiento de algunos factores previamente definidos.

Que igualmente el párrafo del artículo cuarto, ítem 4.2.2, del citado acuerdo, establece que la entidad, para cada periodo anual de evaluación definirá como mínimo tres factores de los establecidos por la CNSC para que un servidor público de la Contraloría Municipal de Neiva pueda acceder al nivel sobresaliente en su evaluación de desempeño laboral.

Que en consecuencia de lo expuesto, este Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba contenido en el Acuerdo 0137 del 14 de enero de 2010, con sus modificaciones³, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mientras la Contraloría Municipal de Neiva, diseña su propio Sistema de Evaluación.

ARTÍCULO SEGUNDO: Ordenar la aplicación del Acuerdo citado en el artículo anterior, y los instrumentos que hacen parte integral del mismo, para evaluar al personal de carrera administrativa y en periodo de prueba de la Contraloría Municipal de Neiva.

ARTÍCULO TERCERO: Los Evaluadores deberán hacer uso de los formularios de evaluación del desempeño, diseñados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO CUARTO: No se establecerá como referente orientador de la

³ Modificado parcialmente por el Acuerdo No 0294 del 22 de noviembre de 2012 expedido por la CNSC

RESOLUCIÓN No. 008 DE 2015

"Por medio de la cual se definen los factores que se aplicarán a los Empleados Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o periodo de prueba, para acceder al nivel sobresaliente producto de la Evaluación del Desempeño Laboral"

3

evaluación del desempeño de los Servidores Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o periodo de prueba la evaluación de gestión efectuada por la Oficina de Control Interno, indicando esto que la evaluación mencionada podrá ser factor de calificación para acceder al nivel sobresaliente quedando a criterio del calificador.

ARTÍCULO QUINTO:

Adoptar los siguientes factores mediante los cuales el evaluado deberá demostrar la generación de un valor agregado en su actividad laboral para acceder al nivel sobresaliente en la calificación por evaluación del desempeño laboral, siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más en la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y sean validados por el evaluador.

1. Factor Uno: Por calidad y oportunidad. Se refiere 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. El evaluado deberá responder objetivamente frente al cumplimiento de procesos, procedimientos y acciones definidas mediante compromisos laborales en términos de calidad y oportunidad para la implementación, sostenibilidad o mejora del proceso a cargo en la Contraloría Municipal de Neiva. Si son auditados los procesos, procedimientos o actividades en las cuales participa o es competente el servidor público, se debe tener en cuenta la evidencia de observaciones o hallazgos, que en caso de existir, afectarán el cumplimiento de este factor y el funcionario se deberá comprometer y cumplir con las acciones preventivas y/o correctivas que son de su competencia, las cuales deberán ser contempladas en el plan de mejoramiento de la dependencia y en todo caso se reflejarán en la Evaluación del Desempeño Laboral en el portafolio de evidencias.

2. Factor Dos: Aportes, propuestas o iniciativas adicionales: Que demuestren mayor economía y celeridad, cuenten con referentes que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad. Estos aportes propuestas o iniciativas se deben presentar

all

"Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad"

RESOLUCIÓN No. 008 DE 2015

“Por medio de la cual se definen los factores que se aplicarán a los Empleados Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o periodo de prueba, para acceder al nivel sobresaliente producto de la Evaluación del Desempeño Laboral”

4

formalmente al evaluador, ser medibles, contener elementos adicionales que mejoren la gestión y contribuyan al cumplimiento de los objetivos y funciones de la institución o dependencia, ser evidenciados por el evaluador, registrados en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

3. Factor Tres: Participación y aprovechamiento de la capacitación relacionada con las actividades del empleo: Que haya generado un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado en mejora del servicio y en logro de las metas con la aplicación de los conocimientos adquiridos. Evaluado y evaluador deberán aportar las evidencias de la incorporación de los nuevos conocimientos a las actividades del empleo y cómo la aplicación de lo aprendido generó mejora en el servicio y contribuyó al logro de las metas establecidas durante el periodo de evaluación. Tanto la capacitación como la forma de aplicación deberán registrarse de manera concreta en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de evaluación.

4. Factor Cuatro: Por participación activa y demostrable en grupos o actividades que requieran de disposición voluntaria: Que fomenten el compromiso social, el sentido de pertenencia, los principios y valores éticos de la Entidad y/o el desarrollo de las competencias comportamentales de los servidores públicos durante el periodo de evaluación; que el servidor participe en Comités, Brigadas de Salud y Emergencias, Comisión de Personal, COPASST, Comité de Convivencia Laboral, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, GRICMN, Implementación de Sistemas de Calidad, Grupos debidamente constituidos en donde el servidor público participe activamente en algún plan, programa o proyecto que adelante la Contraloría para facilitar el cumplimiento de los objetivos o fines de la Entidad, siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo. Esta participación igualmente, deberá ser evidenciada y registrada en el formato de portafolio de evidencias y haberse realizado durante el periodo de

all

“Credibilidad en el control fiscal con prevención, participación y efectividad”

RESOLUCIÓN No. 008 DE 2015

"Por medio de la cual se definen los factores que se aplicarán a los Empleados Públicos inscritos en Carrera Administrativa y/o período de prueba, para acceder al nivel sobresaliente producto de la Evaluación del Desempeño Laboral"

5

evaluación.

ARTÍCULO SEXTO: Una vez que el evaluador establezca el factor o factores definidos en el artículo anterior como valores agregados, deberá verificar que las pruebas de cumplimiento se encuentren registradas en el formato de Portafolio de Evidencias de la respectiva Evaluación del Desempeño Laboral, requisito sin el cual el Empleado no podrá acceder al nivel sobresaliente.

ARTÍCULO SÉPTIMO: Para acceder al nivel sobresaliente el evaluado que alcance entre el 95% y el 99% del cumplimiento de los compromisos laborales fijados, deberá cumplir por lo menos con dos (2) de los factores definidos en el artículo quinto y cuando alcance el 100%, deberá cumplir por lo menos uno (1) de estos factores.

ARTÍCULO OCTAVO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las Resoluciones 023 del 8 de febrero de 2007, 016 del 11 de febrero de 2008, 0162 del 9 de diciembre de 2009 y 028 del 7 de febrero de 2011 y las demás que le sean contrarias.

ARTÍCULO NOVENO: Comunicar la presente Resolución a los Jefes que tengan personal para evaluar el desempeño laboral y publicarlo en la página web de la Entidad, a través de la Secretaria General.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Neiva, a los 26 días de Enero de 2015


ALBA SEGURA DE CASTAÑO
Contralora Municipal


Proyectó: Silvia Leonor Osorio Galindo
Secretaria General