

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Funcionarios de la Planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias

EL CONTRALOR DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS (E)

En uso de sus facultades constitucionales y legales, y especial las conferidas en la Ley 330 de 1996, la Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005 y el Acuerdo 565 de 25 de enero de 2016 expedidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y,

CONSIDERANDO

Que el artículo 268 y 272 de la Constitución Política de Colombia se establecen las atribuciones que los Contralores Distritales les corresponden con relación a la organización y funcionamiento de las Contralorías Distritales.

Que la Ley 330 de 1996, establece que es función de la Contraloría Distrital además de las que se señalan en la Constitución Política y demás disposiciones legales, dirigir las funciones de administración de personal conforme a las normas que rigen la materia.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones", establece que:

"(...) El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base a parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales, A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñaran en función de las metas institucionales".

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 determina que:

"(...) De acuerdo con los criterios establecidos en esta ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollaran sus sistemas de evaluación de desempeño para aprobación de esta comisión.

Es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta disciplinaria grave para el directivo responsable.

La Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas. (...)"

Que mediante Resolución N° 032 del 01 de febrero de 2017, la Contraloría Distrital de Cartagena, adoptó el Sistema Tipo Evaluación de Desempeño Laboral, previsto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el Acuerdo N°565 de 2016 de fecha 25 de enero de 2016, para los Servidores de Carrera Administrativa y en período de prueba.

Que a través del Acuerdo N° 20181000006176 del 10 de Octubre de 2018 la Comisión Nacional de Servicio Civil – CNSC, estableció el nuevo Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba, derogando expresamente el Acuerdo N° 565 de 2016.

Que el Sistema Tipo de Evaluación se aplicará a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación.

Que la evaluación de desempeño laboral es una herramienta de carácter estratégico, la cual aplica a todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación o el empleo que desempeñe, ya que la responsabilidad es inherente al servicio público y al marco normativo que regula su ejercicio, que no prevén ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de resultados en el cumplimiento de los deberes y/o desempeño laboral.

"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co

CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

Resolución N° 065 14 FEB. de 2019

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Funcionarios de la Planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias

Que en Criterio Unificado "Evaluación funcionarios vinculados en nombramiento provisional" del 05 de julio de 2016 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece que no existe norma expresa que lo prohíba, por lo tanto, la evaluación resulta procedente como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, ya sea a través de instrumentos diseñados por la entidad o tomando como referente los establecidos por la CNSC y aclarando que dicha evaluación en ningún caso genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para servidores escalafonados. (Subrayado fuera de texto).

Que el Jefe de la entidad o Nominador debe adoptar mediante acto administrativo el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, mientras se aprueba y se adopta en su entidad un sistema propio.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 4 de octubre de 2018, aprobó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, y en consecuencia se hace necesario adoptar en la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral contenido en el Acuerdo N° 20181000006176 del 10 de Octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional de Servicio Civil.

Que en mérito de lo anterior,

RESUELVE

Artículo 1. Adóptese a partir del 01 de febrero de 2019 el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral, de conformidad con los criterios legales y directrices señaladas en el Acuerdo N° 20181000006176 del 10 de Octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil o normas que lo modifiquen.

Parágrafo. Harán parte del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral los formatos aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y su aplicación se realizará en estricto cumplimiento del Acuerdo N° 20181000006176 del 10 de Octubre de 2018 o aquel que lo modifique o sustituya.

Artículo 2. *Ámbito de Aplicación.* El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los siguientes funcionarios de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS:

- a) Empleados de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- b) Empleados en Provisionalidad.

Parágrafo 1. El Sistema Tipo también será aplicable a los funcionarios de Carrera Administrativa que se encuentren desempeñando empleos de la Planta de Personal de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS en calidad de encargados.

Parágrafo 2. Que los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran vinculados mediante nombramiento provisional se les aplicará la misma evaluación tipo de desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa y periodo de prueba establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil pero bajo ningún caso genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para servidores escalafonados, dicha evaluación se efectúa únicamente por política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

Artículo 3. *Objeto de Evaluación.* El desempeño laboral de los funcionarios de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS contemplados en el artículo 2°

"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co

CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

Resolución N° 065 14 FEB. de 2019

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Funcionarios de la Planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias de la presente Resolución será evaluado aplicando los componentes detallados a continuación:

- a. **Compromisos Funcionales:** Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, no deberá ser superior a cinco (5) en el período anual y máximo podrán ser tres (3) para el período de prueba.
- b. **Compromisos Comportamentales:** Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del evaluado y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en el equipo de trabajo al que pertenece el evaluado. Serán entre tres (3) y cinco (5).

Parágrafo 1: El nominador, podrá proponer a los evaluadores la inclusión de máximo dos (2) compromisos comportamentales que él considere convenientes.

Parágrafo 2: El procedimiento administrativo de evaluación se orientará y aplicará bajo la consideración del portafolio de evidencias y los planes de mejoramiento individual, los cuales hacen parte de los componentes del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.

Artículo 4. Fases Evaluación de Desempeño. El proceso de evaluación de desempeño para el periodo anual y el periodo de prueba se desarrolla de acuerdo con las siguientes fases:

1. Concertación de Compromisos.
2. Seguimiento.
3. Evaluaciones Parciales.
4. Calificación Definitiva.

Artículo 5. De la Concertación de Compromisos: Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del periodo de evaluación anual o de la posesión del servidor en periodo de prueba, según corresponda.

Artículo 6. Ausencia en la Concertación: El evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado. Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

Artículo 7. Omisión del Evaluador. El evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

Parágrafo. La Comisión de Personal de la entidad conocerá y decidirá en única instancia, las reclamaciones que promuevan los evaluados por inconformidad frente a los compromisos. La decisión deberá proferirse en un término máximo de diez (10) días hábiles tanto para el período anual como para el período de prueba. Si prospera la reclamación, el evaluador deberá ajustarlos, teniendo en consideración los parámetros señalados por la Comisión de Personal.

Artículo 8. Situaciones que conlleva ajustes de compromisos:

CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

Resolución N° 065 14 FEB. de 2019

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Funcionarios de la Planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias

Periodo Anual:

- Si durante el período de evaluación se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por separación temporal del evaluado del ejercicio de las funciones de su cargo por un término superior a treinta (30) días calendario.
- Por cambio definitivo del empleo como resultado del traslado del evaluado o reubicación de su empleo.
- Por asignación de funciones, en los términos del artículo 2.2.5.5.52 del Decreto No. 648 de 2017 o la norma que lo modifique.

Periodo de Prueba:

- Si durante el período de prueba se producen cambios en los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión, insumo base para la concertación.
- Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a veinte (20) días continuos.
- Cuando el empleado en período de prueba sea incorporado en un empleo igual o equivalente como consecuencia de la supresión del cargo con ocasión de la reforma total o parcial de la planta de empleos de la entidad, en los términos del artículo 2.2.6.27 del Decreto 1083 de 2015.

Artículo 9. De la fase de Seguimiento: Es la verificación que realiza el evaluador del avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación.

Artículo 10. Evaluaciones Parciales y Eventuales en el Periodo Anual: Son las que permiten evidenciar el porcentaje de avance del evaluado en relación con el cumplimiento de los compromisos concertados y son las siguientes:

- Evaluación Parcial Primer Semestre: corresponde al período comprendido entre el **primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año**. La evaluación deberá producirse dentro de los **quince (15) días hábiles** siguientes a su vencimiento.
- Evaluación Parcial Segundo Semestre: corresponde al período comprendido entre el **primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente**. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los **quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento**.
- Evaluaciones parciales eventuales: En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:
 - a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
 - b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
 - c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
 - d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere y el final del período semestral a evaluar.

"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co

CONTRALORIA

DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

Resolución N° 065 14 FEB. de 2019

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Funcionarios de la Planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias

- e) Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

Artículo 11. Evaluaciones Parciales Periodo de Prueba: Durante el período de prueba se pueden presentar las siguientes situaciones que generan evaluaciones parciales eventuales:

- Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar al empleado público en período de prueba antes de retirarse del empleo.
- Por interrupción del período de prueba por un lapso igual o superior a 20 días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.
- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación parcial si la hubiere y el final del período de prueba.

Artículo 12. Compromisos de Mejoramiento: Si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir compromisos de mejoramiento individual basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018 grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

Artículo 13. Calificación Definitiva Del Periodo Anual: comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

Artículo 14. Calificación Definitiva De Periodo de Prueba: una vez culmine el período de prueba del empleado público, el evaluador efectuará la calificación definitiva dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Artículo 15. Escala de Calificación: La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

Nivel	Porcentaje
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No Satisfactorio	Menor o igual al 65%

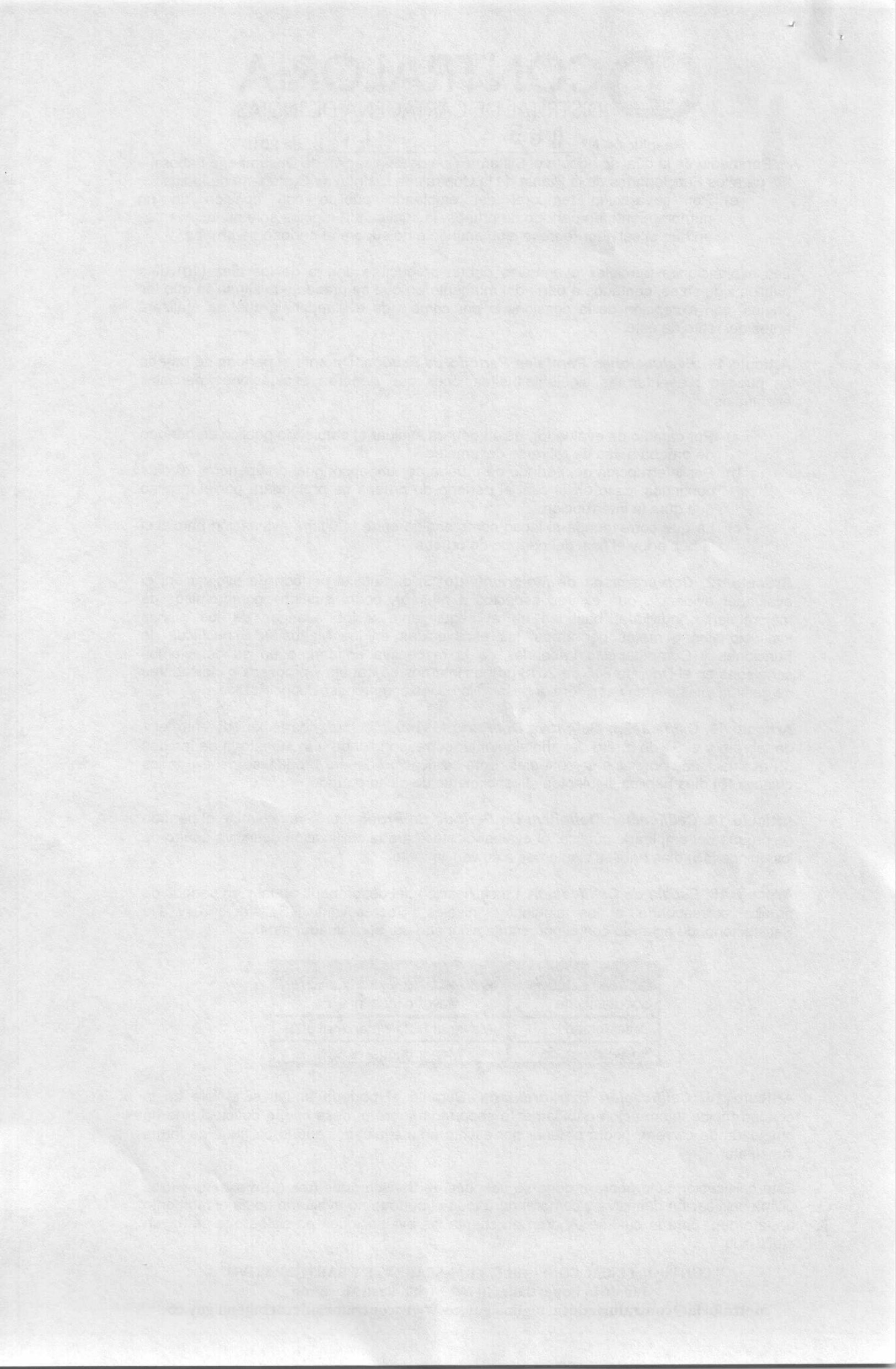
Artículo 16. Calificación Extraordinaria. Durante el período anual, si el jefe de la entidad recibe información debidamente soportada sobre el desempeño deficiente de un empleado de carrera, podrá ordenar por escrito a su evaluador que lo califique de forma inmediata.

Esta calificación sólo podrá ordenarse después de transcurridos tres (3) meses desde la última calificación definitiva y comprenderá todo el período no evaluado hasta el momento de la orden, para lo cual se tendrán en cuenta las evaluaciones parciales que se hayan efectuado.

"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co



CONTRALORIA

DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

Resolución N° **065** **14 FEB.** de 2019

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Funcionarios de la Planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias

Artículo 17. Porcentajes. Los siguientes porcentajes aplican para cualquier tipo de evaluación:

Compromisos Laborales	Peso Porcentual
Compromisos funcionales	85%
Compromisos comportamentales	15%
Total	100%

Parágrafo: La "Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias" NO se tendrá en cuenta en el marco del proceso de calificación, sin embargo, se considera un insumo para la concertación de compromisos durante el período de evaluación.

Artículo 18. Niveles de Desarrollo. Para la evaluación de los compromisos comportamentales, el evaluador tendrá en cuenta los siguientes niveles de desarrollo y de acuerdo a su observación podrá establecer compromisos de mejoramiento individual.

		Descripción	Resultados Numéricos
Niveles de Desarrollo	BAJO	El nivel de desarrollo de la competencia no se evidencia, ni tampoco se observa un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4 a 6
	ACEPTABLE	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia con mediana frecuencia, con un impacto parcial en la obtención de las metas y logros esperados.	7 a 9
	ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente e impacta ampliamente y de manera positiva en la obtención de las metas y logros esperados.	10 a 12
	MUY ALTO	El nivel de desarrollo de la competencia se evidencia de manera permanente, impactando amplia y positivamente la obtención de las metas y logros esperados, e igualmente agregando valor en los procesos y resultados.	13 a 15

Artículo 19. Portafolio de Evidencias. El portafolio de evidencias es la herramienta mediante el cual, el evaluador o Comisión Evaluadora, el funcionario sujeto de evaluación y/o los terceros que hayan sido definidos en la Primera Fase de Concertación de Compromisos, aportaran evidencias sobre el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales.

Esta herramienta deberá ser actualizada en forma permanente promoviendo la verificación del grado de avance y/o los terceros el cumplimiento de los compromisos establecidos concertados. Las evidencias aportadas pueden ser:

- Evidencias de Desempeño:** Aquellas que brindan información sobre la forma en que interviene el empleado sujeto de evaluación, en el proceso, qué, cómo y cuándo lo realiza.
- Evidencias de Producto:** Aquellas que permiten establecer la calidad y cantidad del producto o servicio entregados de acuerdo con los criterios establecidos.

Parágrafo. La custodia del soporte documental que integra el portafolio de evidencias corresponde al evaluador o Comisión Evaluadora según sea el caso con fin de que sirva como material histórico de la misma.

X El Sistema de Correspondencia, Carpeta "O", Carpeta "Información Institucional", así como los diferentes medios digitales y/o materiales audiovisuales que se produzcan

"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co

Resolución N° 065 de 14 FEB. de 2019

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Funcionarios de la Planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias durante el periodo de evaluación respectivo, podrán incluirse en el Portafolio de Evidencia de los funcionarios sujetos a evaluación

Artículo 20. Uso y Consecuencias de las Calificaciones.

➤ **Usos Nivel Sobresaliente:**

- Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.
- Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.

➤ **Usos Nivel en Nivel Satisfactorio:**

- Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.
- Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado.

➤ **Usos Complementarios de la Calificación del Desempeño Laboral.**

- Planificar la capacitación y la formación de los servidores públicos.
- Conceder becas o comisiones de estudio.
- Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

➤ **Consecuencias de la Calificación en el Nivel No Satisfactorio.**

- Separación de la carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.
- Retiro del servicio.
- Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.
- En firme la calificación no satisfactoria del período de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.

Parágrafo: Ejecutoriada la calificación no satisfactoria, se aplicará el procedimiento administrativo consagrado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

Artículo 21. Recursos contra con la Calificación Definitiva. Los recursos en contra de la calificación definitiva se adelantarán en los términos de los artículos 35, 36 y 37 del Decreto Ley 760 de 2005 y en el trámite y decisión de los mismos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo OPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

Artículo 22. Impedimentos y Recusaciones. Los impedimentos y recusaciones se tramitarán y decidirán en los términos previstos en el artículo 38 y siguientes del Decreto Ley 760 de 2005 y en lo no previsto, se aplicará el Código de Procedimiento

"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co

CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

Resolución N° 065 - 14 FEB. de 2019

“Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Funcionarios de la Planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - CPACA - o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

Artículo 23. Líder del Proceso de Evaluación. La Dirección Administrativa y Financiera a través de la Coordinación de Talento Humano, liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo Evaluación de Desempeño Laboral en la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS, para lo cual divulgará el sistema, coordinará la capacitación con los evaluadores y evaluados, supervisará que el proceso se cumpla de acuerdo con los criterios legales y directrices contenidas en el ordenamiento jurídico y ajustará el Procedimiento para la evaluación de desempeño de los funcionarios de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS.

Artículo 24. Planeación del Proceso. La Oficina de Planeación, además de divulgar al interior de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS el Plan Estratégico y el Plan de Acción anual, los cuales servirán como referente para la fijación de compromisos laborales, deberá publicar a más tardar el treinta y un (31) de enero de cada año, las metas por áreas o dependencias de cada vigencia. (Artículo 74 de la Ley 1474 de 2011).

Publicar los avances logrados por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas de la vigencia inmediatamente anterior conforme lo determina la ley.

Artículo 25. Control Interno. La Oficina de Control Interno dará a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente período de evaluación.

Artículo 26. Comisión de Personal. Resolver en única instancia, las reclamaciones que formulen los evaluados inconformes con los compromisos. (Literal b del artículo 16 de la Ley 909 de 2004).

Artículo 27. Comisión Evaluadora. Dicha comisión se integra cuando el jefe inmediato es de carrera, provisional o se encuentra en período de prueba. El Director Administrativo y Financiero de la CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA actuará como un solo evaluador hasta la culminación del mismo.

Artículo 28. Remisión. Una vez finalizado el periodo de evaluación, los formatos constitutivos del proceso de evaluación de desempeño, deberán ser remitidos por el Jefe de la respectiva Dependencia al área de Talento Humano debidamente diligenciados y firmados por el evaluado y evaluador o Comisión Evaluadora según sea el caso, con el fin que la Coordinación de Talento Humano proceda a su respectivo archivo en la historia laboral del funcionario sujeto a evaluación.

Artículo 29. Empleos de Naturaleza Administrativa con Nombramiento Provisional. Los servidores públicos que ocupan empleos cuya naturaleza es de carrera administrativa y que se encuentran vinculados mediante nombramiento provisional se les aplicará la misma evaluación tipo de desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa y periodo de prueba establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil pero bajo ningún caso genera los privilegios que la ley establece para los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para servidores escalafonados, dicha evaluación se efectúa únicamente por política institucional dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad.

Artículo 30. Instrumentos de Evaluación. Se utilizarán los medios o instrumentos que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil.

“CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO”

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co

CONTRALORIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

Resolución N° 065 14 FEB. de 2019

"Por medio de la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los Funcionarios de la Planta de la Contraloría Distrital de Cartagena de Indias

Artículo 31. Reglamentación. En lo previsto en la presente resolución se aplicará lo dispuesto en las normas que la Comisión Nacional del Servicio Civil reglamente sobre la materia, en especial el Acuerdo N° 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 o aquellos que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

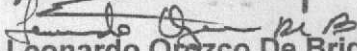
Artículo 32. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga a partir del 01 de febrero de 2019 la Resolución N° 032 del 01 de febrero de 2017.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Cartagena de Indias, a los 14 FEB. de Dos Mil Diecinueve (2019).

FREDDY QUINTERO MORALES
Contralor Distrital de Cartagena (e)


Vo. Bo. **Miguel Torres Marrugo**
Director Administrativo y Financiero


Revisó: **Leonardo Orozco De Brigard.**
Jefe Oficina Asesora Jurídica


Elaboró: **Angela Patricia Lobelo Gualdrón**
Coordinador de Talento Humano

**CONTRALORIA**
DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

"CONTROL FISCAL CONFIABLE, TRANSPARENTE Y PARTICIPATIVO"

Pie de la Popa, Calle 30 N.19A-09. Casa Moraima

contraloria@contraloriadecartagena.gov.co www.contraloriadecartagena.gov.co

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF CHEMISTRY
5408 SOUTH ELLIS AVENUE
CHICAGO, ILLINOIS 60637
TEL: 773-936-3200
WWW.CHEM.UCHICAGO.EDU

