

RESOLUCION No. (0 0 0 2 4 4) DE 2014

“POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN LOS FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE EN LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA”

LA CONTRALORA MUNICIPAL DE BUCARAMANGA
EN USO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES, EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR EL ACUERDO 137 DEL 14 DE ENERO DE 2010 EXPEDIDO POR LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y,

CONSIDERANDO:

1. Que mediante Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció el Sistema Tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba.
2. Que mediante Resolución No. 000123 del 26 de marzo de 2012 “Se adoptó en la Contraloría Municipal de Bucaramanga, el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil”.
3. Que el numeral 4.2.2 del Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 establece lo siguiente: “Escalas de Calificación. La calificación de la evaluación del desempeño laboral del Sistema Tipo se adopta mediante dos escalas:
 - a.) **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:
 - 1.) Nivel Destacado de 90% a 100%
 - 2.) Nivel Satisfactorio de 66% a 89%
 - 3.) Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%
 - b.) **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 siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:
 - 1.) Evaluación de la gestión por dependencia. Se realiza para la verificación del cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia.
 - 2.) 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.
 - 3.) Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.
 - 4.) Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.
 - 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, expresado entre otros en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.

6.) Por participación en grupos o en actividades que requieren la disposición voluntaria como Comités, Brigadas de salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad entre otros, siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

7.) Por cumplimiento de competencias comportamentales.

Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos por la entidad.

Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos por la entidad.

En todo caso los evaluados podrán agregar valor a la gestión y resultados institucionales, mediante el cumplimiento de factores diferentes a los señalados para el período por la entidad; sin embargo, para acceder al nivel sobresaliente deberán hallarse dentro de lo previsto en los dos incisos anteriores.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Los funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, podrán a partir de la fecha, acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando hayan alcanzado el 95% de cumplimiento de los compromisos laborales en la Evaluación Definitiva y demuestren que generan un valor agregado a través del logro de alguno de los tres (3) siguientes factores:

- Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.
- Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad.
- Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria como Comités, Brigadas de salud, Grupos de Apoyo, Grupos de Investigación, Implementación de Sistemas de Calidad entre otros, siempre y cuando su participación activa pueda demostrarse y el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de las obligaciones propias del empleo.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Se expide en Bucaramanga, a los **2.º** 1 AGO 2014


MAGDA MILENA AMADO GAONA
Contralora Municipal de Bucaramanga

Proyectó y Elaboró: Jesús María Muñoz Jerez, Área Recursos Físicos, Gestión Documental y Sistemas
Revisó: Cesar Yobany Arciniegas Hernández, Secretario General
Aprobó: Juan Carlos Ciliberti Vargas, Asesor Jurídico