



CONTADURIA GENERAL DE LA NACION

RESOLUCION N°. 077

(25 FEBRERO 2009)

"Por medio de la cual se adiciona la Resolución 142 de 2007, que adopto el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para la Contaduría General de la Nación".

EL CONTADOR GENERAL DE LA NACION

En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las contenidas en los Artículos 209, 269 y 354 de la Constitución Política, y el artículo 4 del Decreto 143 de 2004 y

CONSIDERANDO

1. Que mediante Resolución 142 de 2007, la Entidad Adopto el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para el periodo de evaluación 2008-2009, contenidos en la Resolución 1534 de 2006 y Acuerdo 07 de 2006 emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
2. Que la Comisión Nacional del Servicios Civil – CNSC, mediante Acuerdo 027 de diciembre 18 de 2008, señala los parámetros para determinar las condiciones requeridas para acceder al nivel de sobresaliente en la Evaluación de Desempeño Laboral.
3. Que el artículo segundo del Acuerdo 027 del 18 de diciembre de 2008 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establece el uso de la Evaluación de Gestión de cada una de las áreas de la Entidad que realiza la Oficina de Control Interno como criterio en la evaluación individual,
4. Que mediante Instructivo 01 de 18 de diciembre de 2008, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, establece el procedimiento y los criterios para el acceso al nivel Sobresaliente en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

En merito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. Los compromisos laborales se deberán concertar en relación con: el propósito principal del empleo, las funciones asignadas, las metas institucionales o del área en que se ejerce el empleo, en el marco del Plan Estratégico Institucional de la Entidad.

ARTICULO 2º. Para acceder al nivel sobresaliente se deberá incluir en el Portafolio de Evidencias los elementos que permitan soportar la superación del nivel satisfactorio de los compromisos acordados.

PARAGRAFO: Estas evidencias deberán incluir al menos uno de los siguientes aspectos:

- a.) Los aportes adicionales del evaluado a las metas de la entidad o la dependencia
- b.) La entrega de productos o servicios en plazos o términos inferiores a los inicialmente acordados
- c.) La demostración de condiciones o actividades que optimicen los procesos o procedimientos que desarrolla el evaluado en cumplimiento de los compromisos establecidos que permiten identificar estándares o criterios de calidad superiores a los establecidos
- d.) La superación en términos de cantidad, oportunidad o calidad de las metas establecidas en la fijación de compromisos
- e.) La participación exitosa del evaluado en proyectos, programas o procesos institucionales o especiales que contribuyan a las metas o logros de la entidad o la dependencia, aún cuando éstos no estén relacionados con los compromisos laborales fijados en la evaluación del desempeño.

ARTICULO 3º. El GIT de Planeación suministrará al GIT de Control Interno el respectivo informe de seguimiento de los planes de acción y/o proyectos estratégicos, para su análisis y evaluación de gestión por procesos de la Entidad.

ARTICULO 4º. La evaluación de Gestión de cada una de los procesos de la entidad efectuada por el GIT de Control Interno, será tomada en cuenta como criterio orientador al momento de la evaluación individual del desempeño de los funcionarios a quienes se aplica el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

ARTICULO 5º. Incorporar las actividades secuenciales que permitan la adopción del Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral en el Manual de Procesos y Procedimientos de la entidad.

ARTICULO 6º. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los

JAIRO ALBERTO CANO PABÓN

Contador General de la Nación