

Resolución Número 003359 (Junio 30 de 2017)

“POR LA CUAL SE ESTABLECE LA POLÍTICA PARA EL COMPONENTE DE EVALUACIÓN DE GESTIÓN POR DEPENDENCIAS QUE HACE PARTE DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL”

LA DIRECTORA GENERAL (E) DEL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO-IDU, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas por el artículo 29 del Acuerdo 001 y artículo 3 del Acuerdo 002 de 2009 expedidos por el Consejo Directivo, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 209 de la Constitución Política dispone: *“La Administración Pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la Ley”*.

Que el artículo 269 de la Carta consagra: *“En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la Ley”*

Que el Instituto de Desarrollo Urbano definió la filosofía organizacional y dentro de este marco estratégico, diseñó el mapa de alineación y el plan estratégico, en desarrollo de lo cual se formuló el plan de acción por dependencias.

Que el Modelo Estándar de Control Interno “MECI” en su componente de direccionamiento estratégico, contempla entre los productos mínimos la existencia de planes de acción que definan las metas a cumplir con respecto al plan de desarrollo.

Que el Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de la Función Pública”, establece que las Oficinas de Control Interno deben presentar el informe de la evaluación a la gestión institucional de que trata el artículo 39 de la Ley 909 de 2004.

Que el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, dispone en el artículo 7º que los componentes de la evaluación de desempeño laboral son: a) Las metas institucionales establecidas por la

Entidad y los resultados de su gestión. b) Competencias comportamentales. c) Los compromisos laborales. d) Portafolio de evidencias. e) Evidencias. f) Evaluación de gestión por áreas o dependencias. g) Los planes de mejoramiento individual.

Que el numeral 4º del artículo 8º del Acuerdo 565 de 2016, al señalar las responsabilidades que le asisten al Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, contempla entre otras: a) Dar a conocer a los responsables de la Evaluación del Desempeño Laboral, el resultado de la evaluación de gestión por áreas o dependencias, de acuerdo con los términos establecidos en el literal a) del artículo 26 del mismo Acuerdo y lo dispuesto por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de control interno de las entidades del orden nacional o territorial; evaluación que hace parte de la calificación definitiva de la Evaluación de Desempeño Laboral. b) Resolver en única instancia la reclamación que sobre esta calificación efectúe el evaluado y remitir el resultado correspondiente al evaluador para que lo incluya al resolver el recurso interpuesto por el evaluado.

Que el literal b del artículo 26 del Acuerdo 565 de 2016, establece que la evaluación definitiva en período anual u ordinario, corresponde a la sumatoria de la calificación de los compromisos laborales con un peso porcentual del 80%, del desarrollo de competencias comportamentales con un peso porcentual del 10% y de la evaluación de gestión por áreas o dependencias con un peso porcentual del 10%.

Que la evaluación por dependencias además de ser un insumo para la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de carrera y en período de prueba del Instituto, constituye un parámetro objetivo que permite medir el cumplimiento de las metas propuestas en el plan de acción, así como el de los acuerdos de gestión, al igual que el de los objetivos y propósitos estratégicos de la Entidad.

Que en mérito a lo dispuesto en la Circular 004 de 2005 la Oficina de Control Interno viene realizando y presentando anualmente el informe respectivo. No obstante, el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional de Servicio Civil, estableció que a partir de la vigencia 2017, la Evaluación de Gestión por Dependencias que realiza la Oficina de Control Interno, representará el 10% en la calificación del desempeño laboral.

Que el jefe de la Oficina de Control Interno, el jefe de la Oficina Asesora de Planeación y profesionales de las mismas, en atención al direccionamiento regulatorio especialmente el contenido de la Circular 004 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional, el Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio

Civil, la plataforma estratégica del IDU, sus diferentes componentes estratégico y el sistema de seguimiento y evaluación, analizaron la forma de regular esta medición. Resultado del análisis estratégico institucional las oficinas de Control Interno y Planeación propusieron la metodología y política que aplicará para el IDU, instrumento revisado y validado por la Subdirección Técnica de Recursos Humanos, Dirección Técnica Administrativa y Financiera y la Subdirección General de Gestión Corporativa.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Establecer, en concordancia con los parámetros metodológicos establecidos en la Circular 04 de 2005 expedida por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno, la política de Evaluación de Gestión por Área o Dependencia para el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, la cual quedará como se describe a continuación:

- La evaluación de gestión por dependencias, se realizará cada año con corte al 31 de diciembre, sobre el avance del plan de acción de cada una de ellas, en términos del nivel de cumplimiento de los indicadores de gestión, para lo cual la Oficina Asesora de Planeación presentará avance parcial a través de un informe trimestral basado en indicadores de gestión, todo ello como aproximación al desempeño de las dependencias, asociado con el aporte en el cumplimiento de las iniciativas, elementos de visión y compromisos estratégicos.
- El cálculo para la evaluación por dependencias se realizará a través de la ponderación del promedio simple de los indicadores transversales con un peso del 20% y no transversales con un peso del 80%, que hayan sido relacionados por las dependencias en el formato de caracterización de indicadores. Tratándose de los servidores públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba asignados a la Dirección General, se

tomará como referencia el promedio aritmético simple del resultado global de la gestión de las Subdirecciones Generales y Oficinas Asesoras. Cuando la dependencia no cuente o no le aplique la caracterización de indicadores de gestión transversales, su calificación dependerá al 100% de los indicadores no transversales caracterizados para la vigencia.

- La Oficina Asesora de Planeación dará a conocer durante los primeros treinta (30) días del mes de enero de cada año, la información concerniente a la plataforma estratégica y las metas por dependencias con el fin de suministrar el insumo necesario para la concertación de compromisos laborales.
- La ejecución de los indicadores de gestión de cada dependencia debe ser entregada a la Oficina Asesora de Planeación dentro de los diez (10) días calendario siguientes al trimestre que se cierra, dependencia que dará a conocer dentro de los veinticinco (25) días calendario del mes siguiente al reporte, la información con el avance logrado por las áreas en la ejecución de sus metas y lo remitirá a los responsables del proceso de evaluación del desempeño laboral con el fin que puedan llevar a cabo el seguimiento de los compromisos laborales de los evaluados.
- La ejecución de los indicadores de gestión de cada dependencia debe ser entregada a la Oficina Asesora de Planeación dentro de los diez (10) días calendario siguientes al año que se cierra, para que dicha oficina remita dentro de los veinte (20) días calendario siguientes, a la Oficina de Control Interno, el resultado aritmético, las consideraciones especiales y el reporte final, para que realizadas las verificaciones correspondientes envíe la información a las dependencias, a más tardar el 30 de enero de la vigencia en curso.
- El promedio simple de la dependencia basado en indicadores de gestión se encontrará en el rango de 0% a 100% de cumplimiento y el porcentaje obtenido será como se representa a continuación:

RANGO	PORCENTAJE CUMPLIMIENTO ÁREA	PORCENTAJE ASIGNADO PARA EDL	SEMÁFORO
1	0-10	1	ROJO
2	11-20	2	ROJO
3	21-30	3	ROJO
4	31-40	4	ROJO
5	41-50	5	ROJO
6	51-60	6	AMARILLA
7	61-70	7	AMARILLA

8	71-80	8	AMARILLA
9	81-90	9	VERDE
10	91-100	10	VERDE

Toda ejecución de un indicador mayor al 100 %, para efectos de la evaluación, se considerará con el 100%; sin embargo, deberá consultar las políticas de programación, planeación y mejoramiento para este tipo de resultados, contenidas en la guía de seguimiento a la gestión IDU_ GU-PE-018.

- La meta anual inicial y la programación de ejecución de los indicadores de gestión serán inmodificables, excepto aquellas que por fuerza mayor debidamente justificada a través de memorando y formato “Viabilización - Modificación Indicadores” radicados en la Oficina Asesora de Planeación para su análisis, procedencia y ajuste cuando afecten la gestión del Gerente Público. La evaluación de la situación se realizará con las cifras definitivas o ajustadas, pero en ningún caso se ajustarán metas y programación por baja ejecución y/o gestión.
- La Oficina de Control Interno, la Oficina Asesora de Planeación y la Subdirección Técnica de Recursos Humanos documentarán el procedimiento, formatos y demás instrumentos necesarios para su aplicación.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C. a los treinta (30) días del mes de junio de dos mil diecisiete (2017).

NURY ASTRID BLOISE CARRASCAL
Directora General (E.)