



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ - **0859** - 2024

FECHA: **05 MAR 2024**

PÁGINA NÚMERO: 1 de 4

"Por medio de la cual se establecen los lineamientos que deberán aplicarse en la etapa de concertación de objetivos de competencias de mejoramiento en el Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño de la Contraloría General de la República y se dictan otras disposiciones"

EL VICECONTRALOR, EN FUNCIONES DE CONTRALOR GENERAL DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales;

CONSIDERANDO

Que de acuerdo con lo preceptuado en el numeral 10 del artículo 268 de la Constitución Política, modificado por el artículo 2 del Acto Legislativo 04 de 2019, la Contraloría General de la República goza de un régimen especial de carrera administrativa.

Que de conformidad con el artículo 6 del Decreto Ley 267 de 2000, "Por el cual se dictan normas sobre organización y funcionamiento de la Contraloría General de la República, se establece su estructura orgánica, se fijan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones", la Contraloría General de la República en ejercicio de su autonomía administrativa, debe definir todos los aspectos relacionados con el cumplimiento de sus funciones, en armonía con los principios consagrados en la Constitución Política.

Que los numerales 2 y 4 del artículo 35 del Decreto Ley 267 de 2000, establecen como funciones del Contralor General de la República: *"Adoptar las políticas, planes, programas y estrategias necesarias para el adecuado manejo administrativo y financiero de la Contraloría General de la República, en desarrollo de la autonomía administrativa y presupuestal otorgada por la Constitución y la ley"*; y, *"Dirigir como autoridad superior las labores administrativas y de vigilancia fiscal de las diferentes dependencias de la Contraloría General de la República, de acuerdo con la ley"*.

Que el artículo 4 del Decreto Ley 268 de 2000, "Por el cual se dictan las normas del régimen especial de la carrera administrativa de la Contraloría General de la República", dispone que la dirección de la carrera administrativa estará a cargo del Consejo Superior de Carrera Administrativa de la Contraloría General de la República, y la administración, a cargo de la Gerencia del Talento Humano a través de la Dirección de Carrera Administrativa, o quien haga sus veces.

Que el artículo 34 ibidem, define la evaluación de desempeño como un instrumento que permite determinar los logros institucionales alcanzados mediante la gestión de los empleados públicos de carrera e identificar las áreas potenciales de estos en el cumplimiento de unas funciones y objetivos precisos.

Que la Resolución Reglamentaria 043 de 2006, "Por la cual se modifica la reglamentación para el proceso de selección o Concurso Abierto de Méritos, el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño "SISED", Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento, y la Elección de Representantes de los empleados ante los diferentes Comités Institucionales existentes en la entidad", en su Título III, en desarrollo de la precitada norma, estableció el Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño - SISED, como una herramienta que permita determinar y valorar los logros obtenidos por cada uno de los funcionarios, a través de las etapas de concertación, seguimiento y evaluación.



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ - 0859 - 2024

FECHA: 05 MAR 2024

PÁGINA NÚMERO: 2 de 4

"Por medio de la cual se establecen los lineamientos que deberán aplicarse en la etapa de concertación de objetivos de competencias de mejoramiento en el Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño de la Contraloría General de la República y se dictan otras disposiciones"

Que la misma Resolución, en su artículo 58, establece como objetivos del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño – SISED, entre otros: i) Coadyuvar al desarrollo del personal de carrera administrativa a través del diseño de políticas, estrategias y acciones capaces de inducir una mejor gestión del talento humano para beneficio propio y de la organización; ii) Brindar oportunidades de desarrollo y condiciones de participación a todos los miembros de la organización, en las que se considere tanto los objetivos corporativos como los individuales; y, iii) Desarrollar y mejorar las competencias funcionales y laborales de los funcionarios.

Que el artículo 61 de la Resolución Reglamentaria 043 de 2006, determina como objetivos a concertar, los de resultado de trabajo y los objetivos de competencias de mejoramiento, siendo estos últimos los compromisos de carácter personal tendientes a incorporar, mejorar o desarrollar conocimientos actitudes, aptitudes y valores para desempeñarse en distintos contextos laborales.

Que mediante Resolución Organizacional OGZ-0838-2023, "Por medio de la cual se adopta el Diccionario de Competencias Comportamentales de los empleos de la Contraloría General de la República", modificada en lo pertinente por la Resolución Organizacional OGZ-0850-2023, se definieron las competencias comportamentales institucionales, por nivel jerárquico y para la Modalidad de Teletrabajo, que requieren los servidores públicos de la Entidad, así como los comportamientos asociados en los diferentes niveles de desarrollo de acuerdo con los perfiles establecidos.

Que atendiendo los objetivos del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño – SISED y la finalidad de los objetivos de las competencias de mejoramiento, se considera de gran importancia lograr una adecuada articulación entre el diccionario de competencias comportamentales y la concertación de objetivos de competencias de mejoramiento, a fin de plantear objetivos encaminados a fortalecer y mejorar las competencias de los funcionarios en las cuales se presentan debilidades. Lo anterior en pro de la mejora continua, lo cual redundará en el logro de los objetivos institucionales, misionales, profesionales y personales.

Que, en virtud de lo anterior, es preciso establecer los lineamientos que deberán aplicarse en el proceso de concertación de objetivos de competencias de mejoramiento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño, en consonancia con el Diccionario de Competencias Comportamentales de los empleos de la Contraloría General de la República.

Que teniendo en cuenta que la aplicación de los lineamientos en el proceso de concertación de objetivos de mejoramiento del Sistema Integrado de Evaluación del Desempeño impactará posteriormente la etapa de evaluación, se requiere una adecuación en el aplicativo SISED que actualmente se encuentra en funcionamiento, tanto para los perfiles de evaluado como el de evaluador, por lo que se hace necesario modificar el periodo de evaluación para el periodo 2024-2025, por una única vez, con el propósito de afinar las herramientas tecnológicas en dicho sentido.



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ - 0859 - 2024

FECHA: 05 MAR 2024

PÁGINA NÚMERO: 3 de 4

"Por medio de la cual se establecen los lineamientos que deberán aplicarse en la etapa de concertación de objetivos de competencias de mejoramiento en el Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño de la Contraloría General de la República y se dictan otras disposiciones"

Que el Consejo Superior de Carrera Administrativa en sesión del 14 de febrero de 2024, aprobó el proyecto de resolución por el cual se establecen los lineamientos que deberán aplicarse en el proceso de concertación de objetivos de mejoramiento en el Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño de la Contraloría General de la República y se dictan otras disposiciones

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Para la concertación de los objetivos de competencias de mejoramiento se tendrán en cuenta las competencias comportamentales institucionales, nivel jerárquico y para la modalidad de teletrabajo, establecidas en el Diccionario de Competencias Comportamentales de los empleos de la Contraloría General de la República, adoptado mediante Resolución Organizacional OGZ-838 de septiembre 5 de 2023 y modificado en su artículo 3 por la Resolución Organizacional OGZ-850 del 21 de diciembre de 2023.

PARÁGRAFO: La Gerencia del Talento Humano impartirá directrices respecto de las competencias a concertar en los objetivos de competencia de mejoramiento durante el periodo ordinario respectivo, conforme a lo previsto en el Diccionario de Competencias Comportamentales.

ARTÍCULO 2. De acuerdo a lo prescrito en el artículo primero de la presente resolución, la Gerencia del Talento Humano, a través de la Dirección de Carrera Administrativa, deberá implementar las modificaciones que correspondan en el aplicativo institucional dispuesto para ello, Evaluación SISED. Así mismo, deberá brindar el soporte técnico y acompañamiento permanente tanto al evaluador, como al evaluado para la correcta concertación de los objetivos de competencias de mejoramiento.

ARTÍCULO 3. ESCALA DE EVALUACIÓN PARA LOS OBJETIVOS DE COMPETENCIAS DE MEJORAMIENTO. El cumplimiento de los objetivos de competencia de mejoramiento se evaluará teniendo en cuenta los comportamientos asociados, de acuerdo con el nivel de desarrollo requerido para cada cargo, a través de una escala cualitativa que permita ubicar al evaluado en uno de estos rangos, y así lograr el acumulado respectivo junto a los objetivos de resultado de trabajo.

VALOR CUALITATIVO	DESCRIPCIÓN	EQUIVALENCIA ESCALA SISED
SIEMPRE	El comportamiento se presenta siempre en el desarrollo de las funciones, lo que genera valor agregado al logro de los objetivos laborales.	90 a 100 (Excelente)
CASI SIEMPRE	El comportamiento se presenta casi siempre en el desarrollo de las	80 a 89 (Alto)

8



RESOLUCIÓN ORGANIZACIONAL

NÚMERO: OGZ -- 0859 - 2024

FECHA: 05 MAR 2024

PÁGINA NÚMERO: 4 de 4

"Por medio de la cual se establecen los lineamientos que deberán aplicarse en la etapa de concertación de objetivos de competencias de mejoramiento en el Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño de la Contraloría General de la República y se dictan otras disposiciones"

	funciones, lo que facilita el logro de los objetivos laborales.	
OCASIONALMENTE	El comportamiento se presenta ocasionalmente en el desarrollo de las funciones, lo cual tiene un efecto bajo en el logro de los objetivos laborales.	70 a 79 (Bueno)
CASI NUNCA	El comportamiento casi nunca se presenta en el desarrollo de las funciones, lo cual no favorece el logro de los objetivos laborales.	60 a 69 (No satisfactorio)

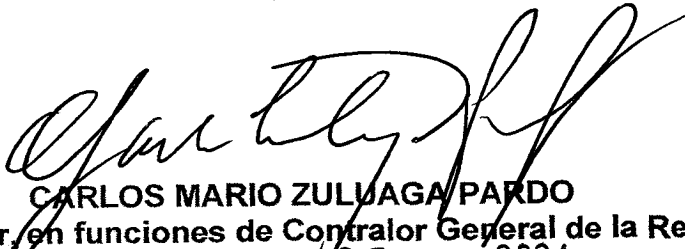
PARÁGRAFO: Para efectos de la concertación y calificación de los objetivos de competencias de mejoramiento se mantendrá el porcentaje del 20% sobre el total de la evaluación.

ARTÍCULO 4. ARTÍCULO TRANSITORIO. PERIODO ORDINARIO DE EVALUACIÓN. El periodo ordinario de evaluación se modificará por una única vez, y estará comprendido entre el 01 de abril de 2024 y el 14 de febrero de 2025.


ARTÍCULO 5. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de su publicación en el Diario Oficial, modifica y adiciona en lo pertinente el Título III de la Resolución Reglamentaria 0043 de 2006, y deroga o modifica las disposiciones que le sean contrarias.


PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Dada en Bogotá, D. C., a los


CARLOS MARIO ZULUAGA PARDO
Vicecontralor, en funciones de Contralor General de la República

PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL No. 52689 de 05 MAR 2024

Proyectó: Xiomara Rivera Vera, Profesional Universitario. 

Revisó: Adriana Marcela Rodríguez Camargo, Coordinadora de Gestión. 

Aprobó: Elizabeth Monsalve Camacho Gerente del Talento Humano. 
Olga Lucía González Pinzón, Directora de Carrera Administrativa. 

Validación en el contexto del SIGECI: Emiliano Zuleta Arzuaga – Director Oficina de Planeación 

Revisó: Javier Tobo Rodríguez, Director Oficina Jurídica 