Libertad y Orden

Imprenta Nacional de Colombia
República de Colombia

NORMATIVIDAD Y CULTURA
IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

DIARIO OFICIAL

Fundado el 30 de abril de 1864

NTC ISO 9001: 2000
ICONTEC
CERTIFICADO DE GESTION DE LA CALIDAD
Prestación de los servicios editoriales de impresión, publicación, divulgación y comercialización de normas, actos administrativos y demás publicaciones del Estado.
SC-3414-1

Año CXLII No. 46.458 Edición de 16 páginas • Bogotá, D. C., lunes 20 de noviembre de 2006 • Tarifa Postal Reducida 56/2000 I S S N 0122-2112

INCLUYE DIARIO UNICO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA NÚMERO 604

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

DECRETOS

DECRETO NUMERO 4080 DE 2006

(noviembre 20)

por el cual se reglamenta el Decreto-ley 780 de 2005

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales y en especial de las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política,

DECRETA:

TITULO I

PROVISION DE LOS EMPLEOS DE CARRERA

Artículo 1°. La provisión definitiva de los empleos de carrera del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, Dapre, se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1.1. Con la persona que al momento de su retiro ejercía un empleo en el Dapre y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

1.2. Con la persona con derechos de carrera administrativa a quien se le haya suprimido el cargo de carrera que desempeñaba en el Dapre y que hubiere optado por el derecho a ser reincorporada a empleo igual o equivalente.

1.3. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles del Sistema Específico de Carrera del Dapre vigente para el cargo.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo, deberá realizarse el proceso de selección.

Artículo 2°. Mientras se realiza el proceso de selección, los cargos de carrera podrán proveerse temporalmente mediante encargo efectuado a empleados con derechos de carrera que acrediten los requisitos para su ejercicio, posean las competencias laborales requeridas, no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior y la última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente.

En caso de que no sea posible realizar el encargo por no existir empleado con las condiciones antes señaladas, los empleos podrán proveerse mediante nombramiento provisional hasta por un término de un (1) año, por medio de acto administrativo proferido por el nominador, sin más requisito que la certificación que al respecto expida el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

El nombramiento provisional deberá recaer en personas que no ostenten derechos de carrera en el Sistema Específico del Dapre, que reúnan los requisitos de estudio y experiencia y las competencias laborales exigidos para el desempeño de los respectivos empleos y que obtengan resultado favorable en el estudio de seguridad que deberá realizar la Entidad.

Artículo 3°. Los procesos de selección serán realizados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Icfes, o de las universidades públicas o privadas y demás Instituciones de Educación Superior acreditadas ante aquella, para lo cual se suscribirán los respectivos convenios o contratos.

Artículo 4°. La Comisión Nacional del Servicio Civil convocará a los concursos con base en las funciones, los requisitos y las competencias determinados por la Entidad de acuerdo con el correspondiente manual específico.

La convocatoria deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

1. Fecha de fijación y número de la misma.

2. Entidad para la cual se realiza el concurso.

3. Entidad que realiza el concurso.

4. Medios de divulgación.

5. Identificación del empleo: denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación, funciones, requisitos de estudio y experiencia y competencias laborales.

6. Sobre las inscripciones: fecha, hora y lugar de recepción y fecha de resultados.

7. Sobre las pruebas a aplicar: clase; carácter eliminatorio o clasificatorio; puntaje mínimo aprobatorio para las eliminatorias; valor de cada prueba dentro del concurso; fecha, hora y lugar de aplicación.

8. Puntaje mínimo total aprobatorio del concurso, el cual siempre será el 70%.

9. Duración del período de prueba.

10. Indicación del organismo competente para resolver las reclamaciones que se presenten en desarrollo del proceso; y

11. Firma autorizada de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Parágrafo. Además de los términos establecidos en este decreto para cada una de las etapas de los procesos de selección, en la convocatoria deberán preverse los términos para las reclamaciones. Su trámite y decisión se efectuarán según lo señalado en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las normas que lo modifiquen o sustituyan.

Artículo 5°. La divulgación de la convocatoria será responsabilidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto utilizará, como mínimo, uno de los siguientes medios:

1. Prensa de amplia circulación nacional, a través de dos avisos en días diferentes.

2. Radio, en emisoras oficialmente autorizadas y con cubrimiento nacional al menos tres (3) veces diarias en horas hábiles durante dos (2) días.

Parágrafo 1°. En los avisos de prensa y de radio se dará la información básica del concurso y se informará a los aspirantes los sitios en donde se fijarán o publicarán las convocatorias y la entidad que realizará el proceso de selección.

Parágrafo 2°. El aviso de convocatoria, en su totalidad, se publicará con una antelación no inferior a cinco (5) días a la fecha de iniciación de las inscripciones en las páginas web de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de la entidad contratada para la realización del concurso y del Dapre, así como en un lugar de fácil acceso al público de esta última entidad. En estos mismos medios se publicarán las modificaciones que se efectúen a la convocatoria.

Artículo 6°. Las inscripciones se efectuarán ante la entidad contratada para realizar el concurso, para lo cual se utilizará el formulario único de inscripción elaborado por la Comisión Nacional del Servicio Civil y disponible en las páginas web de esta, del Departamento Administrativo de la Función Pública y del Dapre.

El término para las inscripciones no podrá ser inferior a cinco (5) días, durante las horas laborales señaladas en la convocatoria.

¡IMPORTANTE!

Nos permitimos recordar a los ordenadores del gasto de los Ministerios, Departamentos Administrativos, de las Entidades Centralizadas y Descentralizadas del orden nacional, el cumplimiento a lo dispuesto por el señor Presidente de la República en su Directiva número 05 de 2003.

DIARIO OFICIAL
Fundado el 30 de abril de 1864
Por el Presidente **Manuel Murillo Toro**
Tarifa postal reducida No. 56

DIRECTORA: **MARÍA ISABEL RESTREPO CORREA**

MINISTERIO DEL INTERIOR Y DE JUSTICIA
IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
MARÍA ISABEL RESTREPO CORREA
Gerente General

Diagonal 22 B No. 67-70 (Av. Esperanza-Av. 68) Bogotá, D. C. Colombia
Conmutador: PBX 4578000.

e-mail: **correspondencia@imprenta.gov.co**

La inscripción podrá hacerse personalmente por el aspirante o por quien fuere encargado por este, por correo electrónico u ordinario o por fax. En todo caso, la recepción del formulario y de los documentos anexos deberá efectuarse durante el plazo fijado.

Los documentos que respalden el cumplimiento de los requisitos de estudios y de experiencia se allegarán en la etapa del concurso que se determine en la convocatoria, en todo caso antes de la elaboración de la lista de elegibles.

La comprobación del incumplimiento de los requisitos será causal de no admisión o de retiro del aspirante del proceso de selección aun en el caso de que este se hubiere iniciado.

Artículo 7°. Cuando en los concursos no se inscriban candidatos o ninguno de los inscritos acredite los requisitos, deberá ampliarse el plazo de inscripciones por un término igual al inicialmente previsto y el correspondiente aviso deberá publicarse de acuerdo con lo establecido en el presente Decreto. Si agotado el procedimiento anterior no se inscribiere ningún aspirante, el concurso se declarará desierto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, conforme lo señala el artículo 16 del presente decreto.

Artículo 8°. Con base en el formulario de inscripción y en la documentación aportada, se elaborará la lista de admitidos y no admitidos, indicando los motivos en este último caso.

La lista deberá ser publicada en la página web de la entidad que realiza el concurso y en lugar visible de acceso a ella y de concurrencia pública, en la fecha prevista para el efecto en la convocatoria y permanecerá allí hasta la fecha de aplicación de la primera prueba.

Artículo 9°. Las reclamaciones que formulen los aspirantes no admitidos al concurso serán resueltas por la Comisión Nacional del Servicio Civil o por la entidad delegada, según lo señale la convocatoria, en los términos previstos en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las normas que lo modifiquen o sustituyan.

Artículo 10. En los procesos de selección se utilizarán medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad con parámetros de calificación previamente determinados por la entidad contratada para la realización de los mismos.

LICITACION PUBLICA NUMERO 004-2006

MUNICIPIO DE VILLETA

El municipio de Villeta, invita a licitantes elegibles a presentar ofertas para el proceso licitatorio, cuyos datos se suministran a continuación:
OBJETO: Dotación de instrumentos musicales de viento y percusión y atriles metálicos para la banda sinfónica municipal, de conformidad al Convenio número 023/2006 celebrado entre Ecopetrol S.A. y el municipio de Villeta.
PRESUPUESTO OFICIAL: Ciento cuarenta y un millones seiscientos sesenta mil pesos ($141.660.000.00) m/l, incluido IVA.
PUBLICACION Y OBSERVACIONES DE PREPLIEGO: Alcaldía Municipal Villeta. Secretaría de Gobierno Sección Contratación: 20 al 30 de noviembre de 2006.
PUBLICACION Y CONSULTA DE TERMINOS DEFINITIVOS: Alcaldía Municipal Villeta. Secretaría de Gobierno Sección Contratación: 1° al 11 de diciembre de 2006.
FECHA DE APERTURA: 1° de diciembre de 2006.
FECHA DE CIERRE: 11 de diciembre de 2006, 4:00 p. m.
PARTICIPANTES: Personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales inscritas en el RUP. Actividad 3, Especialidad 18 Grupo 03.
CONVOCATORIA DE VEEDURIAS CIUDADANAS: A través de este aviso, se convoca a cualquier veeduría ciudadana, de conformidad de lo establecido en la ley, que desee realizar control social sobre esta licitación.
PRIMER AVISO

(IN-20605533-9)

En los concursos se aplicarán mínimo dos pruebas, una de las cuales será escrita o de ejecución, dependiendo de la naturaleza de las funciones de los empleos a proveer.

Parágrafo. Las pruebas aplicadas o a aplicarse en los procesos de selección tienen carácter reservado y sólo serán de conocimiento de los responsables del concurso y de quienes deban resolver las reclamaciones que sobre ellas se formulen.

Artículo 11. Cuando en un concurso se programe entrevista, esta tendrá carácter clasificatorio y no podrá tener un valor superior al quince por ciento (15%) respecto del puntaje máximo total del concurso. El jurado calificador, designado por la entidad que realice el concurso, será integrado por tres (3) personas, como mínimo, cuyos nombres deberán darse a conocer al menos con tres (3) días de antelación a su realización.

La entrevista deberá grabarse en medio magnetofónico, que se conservará en el archivo del concurso por un término no inferior a seis (6) meses, contado a partir de la fecha de expedición de la lista de elegibles. El jurado deberá dejar constancia escrita de las razones por las cuales se aprueba o desaprueba al entrevistado.

Artículo 12. En los concursos que se realicen para proveer los empleos que se encontraban provistos mediante nombramiento provisional a la fecha de vigencia del Decreto-ley 780 de 2005, la prueba de análisis de antecedentes será obligatoria y se valorará en igualdad de condiciones para todos los participantes, de conformidad con el instrumento que para el efecto expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Artículo 13. Los resultados de cada prueba se consignarán en informes firmados por el responsable de ejecutar el proceso de selección y por el respectivo calificador, y serán publicados en la medida en que se vayan produciendo, en las páginas web y en carteleras visibles al público del Dapre y de la entidad que realiza el proceso de selección.

Artículo 14. Las reclamaciones de los participantes por inconformidad con los puntajes obtenidos en las pruebas serán tramitadas y resueltas por la Comisión Nacional del Servicio Civil o por la entidad delegada, según sea el caso, de conformidad con el Decreto-ley 760 de 2005 y de las normas que lo modifiquen o sustituyan.

Artículo 15. La entidad que realice el proceso de selección presentará un informe final sobre su desarrollo a la Comisión Nacional del Servicio Civil en los términos que esta señale, con copia para el Dapre.

Artículo 16. Los concursos deberán ser declarados desiertos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante resolución motivada, cuando no se hubiere inscrito ningún aspirante o ninguno hubiere acreditado los requisitos, cuando ningún concursante hubiere alcanzado el puntaje total aprobatorio del 70%. En estos se convocará de nuevo dentro de los dos (2) meses siguientes, de no darse ninguna de las situaciones previstas en el artículo 1° de este decreto.

Artículo 17. Dentro de un término no superior a cinco (5) meses contado a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, con base en los resultados del concurso y en riguroso orden de mérito, la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad que adelantó el concurso de acuerdo con la respectiva delegación, elaborará la lista de elegibles. Esta deberá ser divulgada a través de las páginas web de la citada Comisión, de la entidad que realizó el concurso y del Dapre y publicada en sitios de fácil acceso al público de las dos últimas entidades.

Quienes obtengan puntajes totales aprobatorios iguales tendrán el mismo puesto en la lista de elegibles. Si esta situación se presenta en el primer lugar, el nombramiento recaerá en la persona que se encuentre inscrita en el Registro Público de Carrera del Dapre; de existir el empate entre dos empleados de carrera, este se dirimirá con quien se encuentre en situación de discapacidad. Cuando el empate se presente entre dos personas sin derechos de carrera, se preferirá al discapacitado.

De no ser posible aplicar estos criterios para efectuar el nombramiento, este recaerá en quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2° numeral 3 de la Ley 403 de 1997. De persistir el empate, decidirá el nominador.

Artículo 18. La lista de elegibles tendrá vigencia de dos (2) años y podrá prorrogarse hasta por un término igual por la Comisión Nacional del Servicio Civil a solicitud del Dapre.

Durante este término podrá ser utilizada para proveer vacantes en el mismo cargo o en otros iguales, similares o de inferior jerarquía, siempre y cuando en el concurso se hubieren evaluado las competencias laborales requeridas para el ejercicio de dichos empleos y deberá recomponerse cada vez que sea utilizada o excluido alguno de los integrantes.

Artículo 19. El respectivo nombramiento en periodo de prueba deberá efectuarse dentro de los dos meses siguientes al envío de la lista por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, previa la realización del estudio de seguridad al cual se refiere el numeral 11.6 del artículo 11 del Decreto-ley 780 de 2005.

Dicho estudio deberá efectuarse por la autoridad o dependencia que determine el Director del Dapre efectuará a quien ocupe el primer puesto en la lista de elegibles; de resultar desfavorable será causal para que aquel no pueda ser nombrado y sea excluido de la lista de elegibles. Estas decisiones se adoptarán a través de acto administrativo

motivado previo el cumplimiento de los requisitos exigidos por el inciso primero del artículo 35 del C.C.A.

Parágrafo transitorio. Los nombramientos en período de prueba para proveer los empleos a los cuales se refiere el artículo 32 del Decreto-ley 780 de 2005 se efectuarán en un plazo no mayor a un año contado a partir de la fecha en que el Dapre reciba las listas de elegibles, previa la realización de los estudios de seguridad respectivos.

Artículo 20. Las decisiones en relación con las reclamaciones que se formulen por las presuntas irregularidades que se presenten en desarrollo de los procesos de selección que puedan dar lugar a dejarlos parcial o totalmente sin efectos serán de competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil en los términos previstos en el Decreto-ley 760 de 2005 o en las normas que lo modifiquen o sustituyan.

TITULO II

VALORACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

Artículo 21. La valoración del desempeño laboral es un proceso estratégico dentro de la gestión integral del talento humano, orientado al conocimiento objetivo de los logros, aportes, competencias, potencialidades, limitaciones y debilidades de los empleados de carrera, con el objeto de realizar las acciones que fueren necesarias para favorecer la efectividad organizacional y el desarrollo personal y profesional del empleado, así como para determinar la permanencia del empleado en el servicio.

Artículo 22. La valoración del desempeño laboral deberá ser:

22.1. Objetiva, imparcial y fundada en principios de equidad.

22.2. Referida a hechos concretos relacionados con los resultados obtenidos y a condiciones demostradas por el empleado durante el lapso que abarca la evaluación, apreciados dentro de las circunstancias en que desempeña sus funciones.

22.3. Desarrollada mediante una estrategia que permita la interacción entre evaluador y evaluado.

Para estos efectos el Dapre desarrollará un *marco conceptual* integrado por los aspectos normativos, técnicos y organizacionales de la valoración del desempeño; un *instrumento de evaluación* válido y confiable; y un *instructivo* orientador que garantice la adecuada aplicación del proceso evaluativo.

Artículo 23. La valoración del desempeño laboral y la calificación de servicios del empleado de carrera son dos aspectos de un mismo proceso. La primera implica un juicio cualitativo para identificar fortalezas y limitaciones en el desempeño del cargo, con miras a decisiones de desarrollo de personal, mientras que la segunda se concreta en la asignación de un puntaje para la toma de decisiones de carácter administrativo.

Artículo 24. La valoración del desempeño laboral de los empleados de carrera del Dapre deberá contemplar:

24.1. El *acuerdo de compromisos* del evaluado, determinado a partir de los planes anuales de gestión de las respectivas áreas, del plan institucional de la entidad y de sus metas estratégicas.

24.2. El *seguimiento periódico* del desempeño del empleado por parte del evaluador, para verificar el avance en el cumplimiento de los compromisos adquiridos, así como la calidad de los mismos.

24.3. La *evaluación del desempeño* propiamente dicha para valorar el rendimiento del empleado mediante su contratación con los estándares establecidos; y

24.4. La *retroalimentación* al empleado dentro del marco de planes de mejoramiento personal y organizacional.

Artículo 25. De conformidad con lo establecido en el Decreto 2539 de 2005, la evaluación de las competencias laborales hará parte de la valoración del desempeño laboral de los empleados de carrera y en período de prueba. Dicha valoración tendrá un valor del treinta por ciento (30%) de la calificación definitiva.

La calificación satisfactoria se establecerá, como mínimo, en el 70% de la escala utilizada en el instrumento de evaluación que se adopte.

Artículo 26. El desempeño laboral de los empleados de carrera deberá ser valorado y calificado en los siguientes casos:

26.1 Por el período anual comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período y será el resultado de la sumatoria de las dos evaluaciones parciales que deben realizarse: una, por el período comprendido entre el 1° de febrero y el 31 de julio; y otra, por el período comprendido entre el 1° de agosto y el 31 de enero del siguiente año.

Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año, se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando este sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados conjuntamente con el período siguiente.

26.2. Cuando así lo ordene, por escrito, el jefe del organismo, en caso de considerar que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos dos (2) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden. De esta calificación harán parte las evaluaciones parciales en caso de haberse producido. Si esta calificación resultare satisfactoria, a partir de la fecha en que se produjo y hasta el 31 de enero del siguiente año, se considerará un nuevo período de evaluación, para lo cual será necesario diligenciar nuevamente los instrumentos que estén siendo utilizados en la entidad.

Esta calificación deberá producirse inmediatamente sea ordenada.

Artículo 27. De las evaluaciones parciales harán parte aquellas que durante el período correspondiente deban realizarse en los siguientes casos:

27.1. Por cambio de evaluador.

27.2. Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.

27.3. Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión, por encargo, por licencias, comisiones o vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.

27.4. Por el lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.

Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador que deberá realizarse antes del retiro de este.

Parágrafo. El empleado no será evaluado durante el término de duración de las situaciones administrativas enunciadas, salvo cuando sea encargado en un empleo de carrera, para determinar su permanencia en dicho empleo. De resultar insatisfactoria la evaluación, se dará por terminado el encargo. La evaluación efectuada durante el encargo no hará parte de la calificación definitiva respecto del empleo del cual sea titular.

Artículo 28. Cuando el empleado cambie de cargo como resultado de ascenso dentro de la carrera, su desempeño laboral en el empleo anterior no será evaluado.

Artículo 29. En el marco conceptual del instrumento de valoración del desempeño laboral que se adopte para la entidad se determinará el o los empleados responsables de evaluar a los empleados de carrera y en período de prueba dentro de los cuales, en todo caso, habrá uno de libre nombramiento y remoción; igualmente se indicará a quien corresponde efectuar las comunicaciones y las notificaciones a que haya lugar.

El recurso de reposición será resuelto por los evaluadores que intervinieron en la respectiva valoración.

Artículo 30. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria prevista en el Código Unico Disciplinario para quienes incumplan el deber de calificar a los empleados en la oportunidad y en las condiciones previstas por la ley o el reglamento, cuando los responsables de evaluar se retiren de la Entidad sin efectuar las evaluaciones que les correspondían, estas deberán ser realizadas por su superior inmediato o por el empleado que para el efecto sea designado por el Jefe de la entidad. Cuando el evaluador cambie de empleo dentro de la entidad conserva la obligación de efectuar las evaluaciones que le correspondían en el anterior empleo.

Artículo 31. Dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del período de prueba o en cualquier momento, a juicio del superior inmediato, el desempeño laboral del empleado será valorado en el instrumento que rija para la entidad. Harán parte de la calificación definitiva las evaluaciones parciales que se le hayan efectuado durante este período.

Artículo 32. Durante el período de prueba será necesario realizar evaluaciones parciales en los siguientes casos:

32.1. Por cambio de evaluador.

32.2. Por interrupción de dicho periodo en término igual o superior a veinte (20) días continuos, caso en el cual el período de prueba se prolongará por el término que dure la interrupción.

32.3. Por el lapso comprendido entre la última evaluación parcial, si la hubiere, y el final del período.

Adpostal
Llegamos a todo el mundo

LE ATENDEMOS

EN LOS TELEFONOS
243 8851
341 0304
341 5534
9800 915503
FAX 283 3345

CAMBIAMOS PARA SERVIRLE MEJOR A COLOMBIA Y AL MUNDO
ESTOS SON NUESTROS SERVICIOS
VENTA DE PRODUCTOS POR CORREO
SERVICIO DE CORREO NORMAL
CORREO INTERNACIONAL
CORREO PROMOCIONAL
CORREO CERTIFICADO
RESPUESTA PAGADA
POST EXPRESS
ENCOMIENDAS
FILATELIA
CORRA
FAX

Parágrafo. Estas evaluaciones deberán producirse dentro de los cinco (5) días siguientes a la ocurrencia de los hechos que las originen, salvo la ocasionada por cambio de evaluador, la cual deberá efectuarse antes del retiro de este.

Artículo 33. El resultado de las evaluaciones parciales será comunicado por escrito y contra él no procede recurso alguno; el de las calificaciones definitivas será notificado conforme lo prevé el artículo 26 del Decreto-ley 780 de 2005 y contra él solo procede el recurso de reposición, el cual se interpondrá, tramitará y resolverá de acuerdo con lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 34. El instrumento de valoración del desempeño laboral será diseñado por el Area de Recursos Humanos del Dapre o la que haga sus veces, de acuerdo con lo previsto en el Decreto-ley 780 de 2005 y en este decreto. Deberá ser puesto a consideración de la Comisión Nacional del Servicio Civil, para su aprobación, por conducto del Director de la Entidad.

Harán parte del instrumento de valoración del desempeño laboral el marco conceptual, el instructivo de aplicación y los formularios para cada uno de los niveles de empleo objeto de la valoración.

Artículo 35. Corresponde al jefe de personal en relación con el proceso de valoración del desempeño laboral de los empleados de carrera del Dapre:

35.1 Desarrollar procesos de formación y de capacitación sobre el sistema de evaluación, las normas y los procedimientos que lo rigen.

35.2. Suministrar oportunamente el apoyo técnico, así como los formatos y demás materiales necesarios para realizar las evaluaciones.

35.3. Realizar estudios sobre el funcionamiento de la evaluación y proponer al Director del Departamento, estrategias de intervención para su mejoramiento cuando sea necesario.

Artículo 36. Los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera deberán ser tenidos en cuenta como insumo para el diagnóstico de las necesidades de capacitación, la asignación de incentivos y otras decisiones relacionadas con la administración del talento humano, con el fin de implementar estrategias de mejoramiento a nivel personal e institucional.

TITULO III

SISTEMA DE INFORMACION Y MONITOREO DE LA CARRERA

Artículo 37. El Area de Recursos Humanos o la que haga sus veces diseñará anualmente un plan de previsión de recursos humanos para atender en forma oportuna las necesidades de personal de la Entidad. Para el efecto, organizará un sistema que suministre la siguiente información:

37.1 Empleos vacantes que deban ser provistos, con indicación de los requisitos y las competencias exigidos para su ejercicio de acuerdo con los respectivos manuales.

37.2 Forma de provisión.

37.3 Estimación de los costos de los procesos de selección que sea necesario realizar; y

37.4 Necesidades de capacitación y forma de suplirlas.

Artículo 38. Es función del Area de Recursos Humanos o de la que haga sus veces en el Dapre organizar y administrar un inventario del personal al servicio de la Entidad que contenga información sobre su formación académica y capacitación específica, sus competencias laborales, los resultados de la valoración de su desempeño laboral, los estímulos e incentivos de que ha sido objeto. De igual manera, el inventario contendrá, en relación con los empleados de carrera, información acerca de los ascensos, encargos y traslados que se les haya efectuado.

Artículo 39. Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 28 del Decreto-ley 780 de 2005, corresponde al Area de Recursos Humanos o a la que haga sus veces en el Dapre evaluar la efectividad de los procesos de selección realizados para la provisión de los empleos de carrera, para lo cual tomará como referencia los resultados de la valoración del desempeño laboral de los empleados nombrados en período de prueba.

Los resultados de esta evaluación serán comunicados a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del Director de la Entidad para la adopción de los correctivos a que haya lugar.

Artículo 40. El Area de Recursos Humanos o la que haga sus veces en el Dapre enviará a la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y en los términos que esta señale, la información que permita organizar y actualizar el Capítulo Especial del Sistema Específico de Carrera del Dapre en el Registro Público de Carrera Administrativa.

TITULO IV

CAUSALES DE RETIRO DEL SERVICIO

Artículo 41. El retiro del servicio de los empleados de carrera del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República se producirá por las causales enumeradas a continuación y conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos de la misma:

41.1 Por renuncia regularmente aceptada.

41.2 Por haber obtenido la pensión de jubilación o de vejez.

41.3 Por invalidez absoluta.

41.4 Por llegar a la edad de retiro forzoso.

41.5 Por supresión del empleo, salvo cuando se opte por la incorporación a otro igual o equivalente de la nueva planta del Dapre.

41.6 Por destitución, desvinculación o remoción, como consecuencia de investigación disciplinaria.

41.7 Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

41.8 Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo.

41.9 Por orden o decisión judicial.

41.10 Por obtener calificación insatisfactoria en cualquier momento en el período de prueba.

41.11 Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento como consecuencia de calificación no satisfactoria en la valoración del desempeño laboral.

41.12 Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento cuando, como resultado de un estudio de seguridad de carácter reservado, se establezca que no cumple con las condiciones mínimas de seguridad que se exige al personal que labora en el Dapre realizado por la Secretaría de Seguridad del mismo o por quien esta indique. El acto administrativo de insubsistencia del nombramiento será motivado; y

41.13 Por las demás que determinen la Constitución Política y la ley.

Artículo 42. El nombramiento del empleado de carrera o en período de prueba deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, por acto motivado, dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en la que quede en firme la calificación no satisfactoria como resultado de la valoración del desempeño laboral. Contra dicho acto no procederá recurso alguno.

Artículo 43. La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera en estado de embarazo, por calificación no satisfactoria en la valoración del desempeño laboral, solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad biológica o por adopción o de la licencia correspondiente, en el caso de aborto o parto prematuro no viable.

Artículo 44. El empleado de carrera, titular de un cargo de carrera que sea suprimido, tiene derecho a ser incorporado al empleo igual que se cree en la nueva planta del Dapre. De no ser posible, podrá optar por ser reincorporado a cargo igual o equivalente dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha en la cual se le comunique la supresión del empleo o a recibir el valor de la indemnización, en los términos y condiciones señalados en la Ley 909 de 2004 y en sus decretos reglamentarios.

Parágrafo. Se entiende que un cargo es equivalente a otro cuando tenga asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tenga una asignación básica salarial igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala.

Artículo 45. Conforme con lo señalado en el artículo 17 del Decreto-ley 780 de 2005, corresponde a la Comisión de Personal del Dapre conocer y decidir, en primera

LICITACION PUBLICA NUMERO 005-2006

MUNICIPIO DE VILLETA

El municipio de Villeta, invita a licitantes elegibles a presentar ofertas para el proceso licitatorio, cuyos datos se suministran a continuación:
OBJETO: Dotación de mobiliario escolar para los diferentes Centros Educativos del Municipio de Villeta, de conformidad al Convenio número 023/2006 celebrado entre Ecopetrol S.A. y el municipio de Villeta.
PRESUPUESTO OFICIAL: Doscientos cincuenta y ocho millones setecientos noventa y cinco mil pesos ($258.795.000.00) m/c.
PUBLICACION Y OBSERVACIONES DE PREPLIEGO: Alcaldía Municipal Villeta. Secretaría de Gobierno Sección Contratación: 20 al 30 de noviembre de 2006.
PUBLICACION Y CONSULTA DE TERMINOS DEFINITIVOS: Alcaldía Municipal Villeta. Secretaría de Gobierno Sección Contratación: 1° al 11 de diciembre de 2006.
FECHA DE APERTURA: 1° de diciembre de 2006.
FECHA DE CIERRE: 11 de diciembre de 2006, 4:00 p. m.
PARTICIPANTES: Personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales inscritas en el RUP. Actividad 3, Especialidad 20 Grupo 01.
CONVOCATORIA DE VEEDURIAS CIUDADANAS: A través de este aviso, se convoca a cualquier veeduría ciudadana, de conformidad de lo establecido en la ley, que desee realizar control social sobre esta licitación.
PRIMER AVISO

(IN-2060535-9)

instancia, sobre las reclamaciones que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser revinculados por supresión de los empleos y sobre aquellas que presenten por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la Entidad. La Comisión Nacional del Servicio Civil conocerá y decidirá en segunda instancia.

Parágrafo. En el trámite y en la decisión de estas reclamaciones se observará el procedimiento establecido en el Decreto-ley 760 de 2005.

Artículo 46. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 20 de noviembre de 2006.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Director del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República,

Bernardo Moreno Villegas.

El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Fernando Grillo Rubiano.

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

RESOLUCIONES

RESOLUCION NUMERO 5771 DE 2006

(noviembre 16)

por la cual se prorroga la fecha de la diligencia de cierre del Concurso Público de Méritos número 3 de 2006, cuyo objeto es la contratación de la Auditoría al Proceso de Bonos Pensionales.

La Directora Administrativa del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en uso de sus facultades legales y en especial, de las que le confiere el artículo 12 de la Ley 80 de 1993, el artículo 2° de la Resolución Ministerial número 093 del 25 de enero de 2002, y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución número 4939 del 24 de octubre de 2006, la Nación-Ministerio de Hacienda y Crédito Público ordenó la apertura del Concurso Público de Méritos número 3 de 2006, para contratar la "Auditoría al Proceso de Bonos Pensionales";

Que la Nación-Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en consideración al término requerido para dar respuesta a las preguntas efectuadas a raíz de la audiencia para precisar el contenido y alcance de los términos de referencia, a la solicitud de prórroga por parte de una firma interesada en participar y a la necesidad de ajustar mediante Adenda algunos aspectos de los términos de referencia, considera conveniente, para los fines de la contratación y garantizar el éxito del proceso de selección, prorrogar el plazo del cierre del Concurso Público de Méritos;

En consecuencia,

RESUELVE:

Artículo 1°. Prorrogar la fecha de la diligencia de cierre del Concurso Público de Méritos número 3 de 2006, fijando como nueva fecha de cierre el día viernes veinte (20) de noviembre de 2006 a las tres de la tarde (3:00 p. m.) en la Sala de Juntas del Grupo de Contratos del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, carrera 8ª número 6-64 segundo piso.

Artículo 2°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y copia de ella debe enviarse para su cumplimiento a la Subdirección de Servicios y al Grupo de Contratos de la Subdirección Jurídica del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 16 de noviembre de 2006.

La Directora Administrativa,

Gloria Elvira Ortiz Caicedo.

(C.F.)

RESOLUCION NUMERO 5772 DE 2006

(noviembre 16)

por la cual se prorroga la fecha de la diligencia de cierre de la Licitación Pública número 11 de 2006.

La Secretaria General del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en uso de sus facultades legales y en especial de las que le confieren los artículos 12 de la Ley 80 de 1993, 14 del Decreto 679 de 1994 y 1° de la Resolución Ministerial número 093 del 25 de enero de 2002, y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución número 4948 del 24 de octubre de 2006, la Nación-Ministerio de Hacienda y Crédito Público ordenó la apertura de la Licitación Pública número 11 de 2006, cuyo objeto consiste en contratar la prestación del servicio integral de aseo, mantenimiento y cafetería a precios unitarios fijos incluyendo el suministro de elementos necesarios para la realización de estas labores en las diferentes dependencias del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, localizadas en la ciudad de Bogotá, D. C.;

Que la mencionada resolución estipuló como fecha de apertura del proceso de selección el día 7 de noviembre de 2006 a las dos de la tarde (2:00 p. m.), y como fecha de cierre el día 16 de noviembre de 2006 a las cuatro de la tarde (4:00 p. m.);

Que se ordenó la publicación de un aviso de prensa, la cual se llevó a cabo el día 27 de octubre de 2006, en el periódico *La República,* informando sobre el objeto y características esenciales del proceso de selección;

Que el inciso 2° del numeral 4 del artículo 30 de la Ley 80 de 1993, establece: "Como resultado de lo debatido en la audiencia y cuando resulte conveniente, el jefe o representante de la entidad expedirá las modificaciones pertinentes a dichos documentos y prorrogará, si fuere necesario, el plazo de la licitación o concurso hasta por seis (6) días hábiles";

Que la Nación-Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en consideración a las preguntas efectuadas en la audiencia para precisar el contenido y alcance de los pliegos de condiciones y en las comunicaciones allegadas con posterioridad a dicha audiencia, estima conveniente prorrogar el plazo del cierre del proceso de selección, con el fin de proporcionar a los posibles oferentes un mayor tiempo para presentar oferta en la Licitación Pública 11 de 2006;

En consecuencia,

RESUELVE:

Artículo 1°. Prorrogar la fecha de la diligencia de cierre de la Licitación Pública número 11 de 2006, fijando como nueva fecha el día lunes 20 de noviembre de 2006, a las cuatro de la tarde (4:00 p. m.).

Artículo 2°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y copia de ella debe enviarse para su cumplimiento al Grupo de Contratos de la Subdirección Jurídica y a la Subdirección de Servicios del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Publíquese, comuníquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 16 de noviembre de 2006.

La Secretaria General,

Elizabeth Cadena Fernández.

(C.F.)

LICITACION PUBLICA NUMERO 003 DE 2006

MUNICIPIO DE VILLETA

El Municipio de Villeta, invita a licitantes elegibles a presentar ofertas para el proceso licitatorio, cuyos datos se suministran a continuación:

OBJETO: Mejoramiento acueducto Barrio Fernando Salazar y Vereda Río Dulce, Municipio de Villeta.

VALOR: Ciento setenta y seis millones de pesos mcte. ($211.720.354.00).

PUBLICACION Y OBSERVACIONES DE PREPLIEGO: Alcaldía Municipal Villeta Secretaría de Gobierno Sección Contratación: 20 al 30 de noviembre de 2006.

PUBLICACION Y CONSULTA DE TERMINOS DEFINITIVOS: Alcaldía Municipal Villeta.

Secretaría de Gobierno Sección Contratación: 1° al 11 de diciembre de 2006.

FECHA DE APERTURA: 1° de diciembre de 2006.

FECHA DE VISITA: 1° de diciembre de 2006, Alcaldía Municipal Villeta. Secretaría de Gobierno Oficina de plantación municipal 7:00 a. m.

FECHA DE CIERRE: 12 de diciembre de 2006, 4:00 p. m.

PARTICIPANTES: Personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales inscritas en el RUP. Actividad 1, Especialidad 1 Grupo 07, Actividad 2, Especialidad 02 Grupo 01, 02, 04, 05.

CONVOCATORIA DE VEEDURIAS CIUDADANAS: A través de este aviso, se convoca a cualquier veeduría ciudadana, de conformidad de lo establecido en la ley, que desee realizar control social sobre esta licitación.

PRIMER AVISO

(IN-20605552-9)