



00474

**RESOLUCION No.**

**DE 2010**

Por la cual se modifica y aclara la resolución No. 0079 del 7 de febrero de 2008

El Subdirector General encargado de las funciones de la Dirección del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias en uso de sus facultades legales, y

**CONSIDERANDO**

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, establece que es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación del desempeño laboral acorde con los criterios legalmente establecidos.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo No.18 del 22 de enero de 2008, estableció el **Sistema tipo** de evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba de uso transitorio, mientras las entidades adoptan su propio sistema.

Que mediante resolución No. 0079 del 7 de febrero de 2008, se adoptó para Colciencias el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el Acuerdo No.18 del 22 de enero de 2008.

Que mediante resolución No.965 del 14 de agosto de 2009, se modificó la resolución No. 0079 del 7 de febrero de 2008.

Que el artículo 5 del Acuerdo No.17 de 2008 y artículo 16 del Acuerdo No. 18 de 2008 de la Comisión Nacional del Servicio Civil establecen que "cuando el jefe del evaluado sea un empleado de carrera administrativa o vinculado a través de nombramiento provisional, el jefe de la entidad conformará una Comisión Evaluadora, que actuará como un solo evaluador y en la cual participará el jefe inmediato del evaluado y habrá siempre un empleado de libre nombramiento y remoción."

Que a través de la Ley 1286 de 2009, se transformó el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología "Francisco José de Caldas" Colciencias en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación-Colciencias.

Que mediante el Decreto No. 1904 de 2009, se modificó la estructura interna del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación-Colciencias

Que mediante el Decreto No.1905 de 2009, se estableció la planta de personal del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación-Colciencias.

Que a través de la resolución No.661 de 2009, el Director distribuyó los cargos de la planta global del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación -Colciencias-.

Que en el artículo 10 del Acuerdo No.18 de 2008, se estableció una escala de calificación de uno (1) a cien (100) puntos y discriminó los rangos de calificación así:

Sobresaliente	90 a 100 puntos
Satisfactoria	70 a 89 puntos
No satisfactoria	69 puntos o menos

4/08

Que mediante el Acuerdo No.027 del 18 de diciembre de 2008, la Comisión Nacional del Servicio Civil, precisó que "la calificación sobresaliente solo será aquella obtenida una vez alcanzadas las contribuciones que permitan la obtención de calificación satisfactoria en el máximo puntaje, atendiendo el procedimiento que deben seguir las entidades y organismos del Estado regidos por la Ley 909 de 2004, establecido en el instructivo 01 de 2008 (...)"

Que el cumplimiento del 100% de los compromisos laborales definidos en una escala de uno (1) a cien (100) puntos determinará una calificación en el nivel satisfactorio, equivalente a 89 puntos.

Que la superación de la expectativa planteada en los compromisos laborales o la entrega de aportes, productos o servicios adicionales a los establecidos en la evaluación del desempeño y que contribuyen al cumplimiento de las metas de la dependencia o de la entidad, son junto con la evaluación de gestión por dependencias, efectuada por las Oficinas o áreas de Control Interno, los criterios que permiten al evaluado acceder al nivel sobresaliente.

Que en el artículo 3 del Acuerdo No.116 del 1 de octubre de 2009, la Comisión Nacional del Servicio Civil, determinó que el evaluado puede acceder al nivel **sobresaliente** cuya escala es de 90 a 100 puntos, siempre y cuando se encuentre en el máximo satisfactorio, teniendo en cuenta factores como:

- a) Evaluación de Gestión por Dependencias que se realice para la verificación de cumplimiento de metas institucionales. Deberá establecerse por la entidad, mediante acto administrativo al inicio del periodo a evaluar, acto que podrá otorgar hasta 5 puntos a este factor y solo beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanzó al menos el 90 por ciento de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan operativo Anual o su equivalente, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
- b) Por calidad y oportunidad. 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. (Hasta 2 puntos).
- c) Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía y celeridad y realización con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad. (Hasta 3 puntos).
- d) Por iniciativas tendientes a una acción proactiva en las actividades que cumplió, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad. (Se deja abierto el puntaje).
- e) Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que haya generado 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. (Hasta 2 puntos).
- f) 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. (Hasta 1 punto).

Que en el artículo 3 del Acuerdo No.116 del 1 de octubre de 2009, estable que la entidad asignará los 11 puntos del nivel sobresaliente como mínimo en dos de los elementos de calificación antes señalados.

df 9/8

00474

Que el inciso segundo del artículo 39 de la Ley 909 de 2004, establece que las evaluaciones de gestión realizadas por la Oficina de Control Interno a cada una de las dependencias, deberán ser tomadas en cuenta como criterio para la evaluación de los empleados.

Que el artículo 13 del Acuerdo 18 de 2008, establece que cada entidad debe determinar si la evaluación de la gestión será tomada en cuenta como referente orientador de la evaluación del desempeño laboral o si hará parte de la misma como factor de calificación, caso en el cual se podrán adicionar hasta cinco (5) puntos a la calificación anual obtenida por el evaluado, sin que en ningún caso exceda de los cien (100) puntos establecidos como límite en el sistema tipo.

Que el artículo quinto de la resolución No.0079 del 7 de febrero de 2008, establece que "las evaluaciones de gestión de las dependencias realizadas por la Oficina de Control Interno, serán tomadas en cuenta como criterio para evaluar a los empleados a fin de que los resultados de ambas evaluaciones sean consistentes."

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO.** Modificar el artículo segundo de la resolución No. 0079 del 7 de febrero de 2008 el cual quedará así:

**ARTÍCULO SEGUNDO.** En Colciencias, el responsable de evaluar el desempeño laboral del empleado será su jefe inmediato.

En los casos en que el jefe inmediato es de libre nombramiento y remoción este evaluará directamente el desempeño del personal a su cargo.

Para los demás casos en donde el jefe inmediato es de carrera administrativa o nombrado en provisionalidad se conformarán las siguientes Comisiones Evaluadoras, integradas por el jefe inmediato del evaluado y el empleado de libre nombramiento y remoción que esté desempeñando un empleo de grado o nivel superior al del evaluado, las cuales actuarán como un solo evaluador en los plazos señalados por las normas vigentes:

DEPENDENCIA	COMISION EVALUADORA
Dirección de Redes del Conocimiento	Director Técnico, Código 0100, Grado 22 Profesional Especializado, Código 2028, Grado 19
Dirección de Gestión de Recursos y Logística	Director de Gestión de Recursos y Logística Asesor, Código 1020, Grado 13
Dirección de Gestión de Recursos y Logística	Director de Gestión de Recursos y Logística Profesional Especializado, Código 2028, Grado 19

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Aclarar el artículo quinto de la resolución No. 0079 del 7 de febrero de 2008, el cual quedará así:

**ARTÍCULO QUINTO.** Las evaluaciones de gestión de las dependencias realizadas por la Oficina de Control Interno, serán tomadas en cuenta como referente orientador de la evaluación de desempeño de los empleados y no como factor de calificación, a fin de que los resultados de ambas evaluaciones sean consistentes.

*A 078*

**ARTICULO TERCERO.** Teniendo en cuenta que en la calificación definitiva se reflejará el cumplimiento de los compromisos laborales establecidos entre evaluador y evaluado y que el tope máximo otorgado al nivel satisfactorio da lugar a la asignación de un puntaje máximo de 89 puntos cuando el empleado haya cumplido el 100% de sus compromisos, éste podrá acceder hasta once (11) puntos de los cien (100) de la escala de calificación correspondientes al nivel sobresaliente cuando demuestre que superó la expectativa planteada en los compromisos laborales o entregó productos o servicios adicionales a los establecidos al inicio del período de evaluación.

**ARTICULO CUARTO.** Asignar los 11 puntos del nivel sobresaliente para los empleados que se encuentren en el máximo satisfactorio (89 puntos), en los siguientes factores de calificación:

- a) Por calidad y oportunidad. 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. (Hasta 2 puntos).
- b) Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía y celeridad y realización con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad. (Hasta 3 puntos).
- c) Por iniciativas tendientes a una acción proactiva en las actividades que cumplió, las cuales deben ser útiles y aplicables en la entidad. (Se deja abierto el puntaje).
- d) Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que haya generado 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. (Hasta 2 puntos).
- e) 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. (Hasta 1 punto).

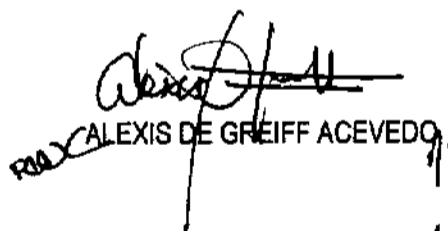
**ARTÍCULO QUINTO.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la resolución No.965 del 14 de agosto de 2009.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. a los **29** de **AGO** de **2010**

EL SUBDIRECTOR GENERAL ENCARGADO DE  
LAS FUNCIONES DE LA DIRECCION

PREPARÓ: EMERATRIZ PINZON DAZA  
REVISÓ: PAOLA NIETO CASTILLO

  
ALEXIS DE GREIFF ACEVEDO