



RESOLUCION No. **00051** DE 2011

Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil para la evaluación del desempeño laboral de los empleados de Carrera Administrativa y en período de prueba del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación-Colciencias

El Director General del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación-Colciencias en ejercicio de las facultades legales, en especial de las conferidas por el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia dispone en su artículo 125 que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa y establece unas excepciones.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 establece que *"el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales."*

Que el artículo 39 de la Ley 909 de 2004, dispone que *"Los empleados que sean responsables de evaluar el desempeño laboral del personal, entre quienes, en todo caso, habrá un funcionario de libre nombramiento y remoción, deberán hacerlo siguiendo la metodología contenida en el instrumento y en los términos que señale el reglamento que para el efecto se expida"*.

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 acorde con los criterios legalmente establecidos"*.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, expidió el Acuerdo 137 del 14 de enero de 2010 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba", el cual derogó los Acuerdos 18 y 27 de 2008 y 116 de 2009 y rige para todas las entidades a partir del período anual u ordinario de evaluación del desempeño que inicia el 1 de febrero de 2011.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el Acuerdo No.137 del 14 de enero de 2010, desarrolló el **Sistema tipo** de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en período de prueba de uso transitorio, mientras la entidad desarrolla su propio sistema.

Que el artículo 2 del Acuerdo No.137 de 2010 determina que *"Todas las entidades incluirán para la evaluación del desempeño compromisos laborales y comportamentales, estos últimos serán valorados con fines ligados a planes de mejoramiento del empleado e institucionales; por tanto su evaluación no incidirá en la calificación de servicios del empleado hasta que se cuente con los estándares que permitan su valoración objetiva."*

Que el artículo 4 del Acuerdo No.137 de 2010 en su numeral 4.1., establece los siguientes componentes de la evaluación:

Resolución No. _____ de 2011 "Por la cual se adopta para Colciencias el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil."

- Metas institucionales, por áreas o dependencias.
- Compromisos laborales
- Condiciones de resultados
- Evidencias o soportes
- Compromisos comportamentales
- Evaluación de gestión por áreas o dependencias

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 4 del Acuerdo No.137 de 2010 en su numeral 4.1., literal f establece que cada entidad podrá determinar si la evaluación emitida por la Oficina de Control Interno sobre la gestión de las áreas o dependencias será tenida en cuenta como criterio orientador de la evaluación individual del desempeño laboral del servidor o si ésta constituye un factor de la calificación de servicios.

Que el artículo 4 del Acuerdo No.137 de 2010 en sus numerales 4.2.1, 4.2.2. y 4.2.3. establece como instrumentos de la evaluación los niveles de cumplimiento (sobresaliente, destacado, satisfactorio, no satisfactorio), escala de calificación (nivel destacado de 90% a 100%, nivel satisfactorio de 66% a 89% y nivel no satisfactorio menor o igual al 65%) y formatos definidos para el sistema tipo.

Que el artículo 4 del Acuerdo No.137 de 2010 en su numeral 4.2.2., literal b establece que el evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:

- Evaluación de la gestión por dependencias.
- Por calidad y oportunidad.
- Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
- Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
- Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.
- Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
- Por cumplimiento de competencias comportamentales

Que el artículo 4 del Acuerdo No.137 de 2010 en el numeral 4.2.2, literal b, parágrafo, señala que para cada periodo anual de evaluación y antes del 1 de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes mencionados para el acceso al nivel sobresaliente.

Que el artículo 5 del Acuerdo No.137 de 2010 en su numeral 5.2., señala que le corresponde al Jefe de la entidad o Nominador conformar e instruir grupos de multiplicadores internos que se encarguen de capacitar e informar a evaluados y evaluadores, quienes actuarán como facilitadores en el sistema de evaluación del desempeño.

00051

Resolución No. de 2011 "Por la cual se adopta para Colciencias el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil."

Que el artículo 7 del Acuerdo No.137 de 2010 determina que tendrán la obligación de evaluar el jefe inmediato del evaluado y la Comisión Evaluadora, la cual se conformará con un funcionario de libre nombramiento y remoción cuando el jefe inmediato del evaluado sea un servidor con derechos de carrera o con nombramiento provisional.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar transitoriamente en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación-Colciencias el Sistema Tipo de evaluación del desempeño establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo 137 de 2010 para los empleados de Carrera Administrativa y periodo de prueba, el cual se aplicará a partir del 1º de febrero de 2011, hasta tanto la Entidad cuente con un sistema propio de evaluación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Aplicar en su totalidad los instrumentos del proceso de evaluación establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el artículo 4 del Acuerdo 137 de 2010, referidos a los niveles de cumplimiento, las escalas de calificación y los formatos definidos.

ARTÍCULO TERCERO. NIVELES DE CUMPLIMIENTO. El cumplimiento en la evaluación del desempeño laboral se enmarca dentro de los siguientes niveles:

1. Sobresaliente.
2. Destacado.
3. Satisfactorio.
4. No Satisfactorio.

ARTÍCULO CUARTO. ESCALAS DE CALIFICACIÓN. La calificación de la evaluación del desempeño laboral del sistema tipo, se adopta mediante las siguientes escalas:

- a) **Escala de cumplimiento de los compromisos laborales:** Se establece la siguiente escala de cumplimiento de los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos y valores porcentuales, así:

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| 1. Nivel Destacado | de 90% a 100%. |
| 2. Nivel Satisfactorio | de 66% a 89%. |
| 3. Nivel No Satisfactorio | menor o igual al 65%. |

- b) **Escala para acceder al nivel sobresaliente:** El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los factores que se enuncian en el artículo quinto de la presente resolución, los que se evaluarán como Cumple o No cumple.

ARTÍCULO QUINTO. FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE. Definir los 3 factores a utilizar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente, durante el periodo 1º de febrero de 2011 y el 31 enero de 2012, así:

1. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales que demuestren mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.
2. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere 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.
3. 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.

PARAGRAFO. Estos factores deben reunir los siguientes requisitos:

- Los aportes, propuestas, iniciativas y valores agregados que se presenten, deben ser distintos a los generados en el cumplimiento de los compromisos laborales acordados.
- Cada resultado obtenido aplicará solamente a uno de los tres factores definidos.
- Para el factor 2 y 3, se debe demostrar una participación igual o mayor al 90% de las actividades desarrolladas o capacitaciones adelantadas.
- Para el factor número 3, se debe demostrar tanto la participación en la capacitación como la generación de un valor agregado. La no presentación de alguna de las dos evidencias da como evaluación NO CUMPLE.

ARTÍCULO SEXTO. FORMATOS. Para la instrumentalización del proceso de evaluación se aplicarán y diligenciarán los formatos del Sistema Tipo aprobados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales hacen parte del Acuerdo 137 de 2010.

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

ARTICULO OCTAVO. COMISIONES EVALUADORAS. En Colciencias, el responsable de evaluar el desempeño laboral del empleado será su jefe inmediato.

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

Para los demás casos en donde el jefe inmediato sea 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

Resolución No. **00001** de 2011 "Por la cual se adopta para Colciencias el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil."

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 Director de Gestión de Recursos y Logística Profesional Especializado, Código 2028, Grado 19 |

ARTÍCULO NOVENO. COMPROMISOS COMPORTAMENTALES. Los acuerdos relacionados con las conductas o comportamiento que debe poseer y demostrar el servidor público en el ejercicio de su labor encaminada al mejoramiento individual, serán no mayor a tres (3) competencias y se establecerán de la siguiente manera:

Colciencias señalará anualmente una de las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos establecidas en el artículo 7 del Decreto 2539 de 2005 y el jefe inmediato junto con el evaluado señalará dos de las competencias comportamentales por nivel jerárquico establecidas en el artículo 8 del Decreto 2539 de 2005.


ARTICULO DECIMO. Seleccionar para el período de evaluación 1° de febrero de 2011 y el 31 enero de 2012, la competencia comportamental común a los servidores públicos "Orientación al Usuario y Ciudadano" establecida en el artículo 7 del Decreto 2539 de 2005.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. GRUPOS MULTIPLICADORES. Confórmese con un representante de cada dependencia, el grupo de multiplicadores internos, quienes tendrán como función capacitar e informar a evaluados y evaluadores y actuar como facilitadores del sistema de evaluación del desempeño.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las resoluciones que le sean contrarias, en particular las resoluciones N.0079 de 2008 y 0474 de 2010.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., **28 JAN 2011**


JAIME RESTREPO CUARTAS

EL DIRECTOR

Preparó: Emparroz Pinzon Daza
Revisó: Juan José Trujillo Ramirez