



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

000248

RESOLUCIÓN No. DE 2014

01 ABR 2014

Por la cual se definen y adoptan los factores a utilizar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente en el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo de evaluación 1° de febrero de 2014 al 31 de enero de 2015 del Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación - COLCIENCIAS,

LA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN – COLCIENCIAS

En ejercicio de sus funciones y de conformidad con las facultades conferidas por la ley 1286 de 2009 y los numerales 4 y 6 del artículo 5 del Decreto 1904 de 2009, y

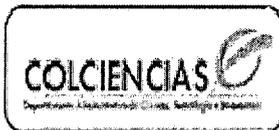
CONSIDERANDO:

Que conforme a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC expidió el Acuerdo No. 137 del 14 de enero de 2010, mediante el cual se establece 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 Colciencias mediante resoluciones No. 0051 del 28 de enero de 2011 y No. 1109 del 20 de octubre de 2011 adoptó transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño establecido por la CNSC mediante Acuerdo No. 137 de 2010, para los empleados de Carrera Administrativa, en Período de Prueba y los de Libre Nombramiento y Remoción cuyos cargos no son de gerencia pública.

Que la CNSC estableció en el artículo 4 numeral 4.2.2 literales a) y b) del Acuerdo No. 137 de 2010, la escala de calificación de la evaluación del desempeño laboral del Sistema Tipo así:

- a) **Escala de cumplimiento de los compromisos laborales:** Esta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:
1. Nivel Destacado de 90% a 100%.
 2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
 3. Nivel No Satisfactorio menor o igual a 65%.
- b) **Escala para acceder al Nivel Sobresaliente:** El evaluado podrá acceder al nivel sobre-



PROSPERIDAD
PARA TODOS

000248

saliente 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:

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

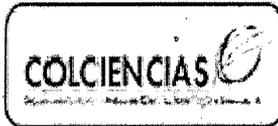
Que igualmente el artículo 4 del Acuerdo No. 137 de 2010 señala en cuanto al cumplimiento de los factores que *"Para cada período anual de evaluación y antes del 1° de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes mencionados para el acceso al nivel sobresaliente"*.

Que el párrafo del artículo 78 del Decreto 1227 de 2005 establece que el desempeño laboral de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en dicho decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante concepto con radicado 25811 del 28 de mayo de 2013 señala *"el establecimiento de parámetros de evaluación de los factores adoptados es no sólo procedente sino necesario dentro del proceso, a fin de crear unas condiciones de aplicabilidad y transparencia que permitan en igualdad de condiciones para todos los evaluados, acceder al nivel sobresaliente cuando su desempeño así lo amerite y que el otorgamiento o reconocimiento de los factores no esté sujeto a la subjetividad o aleatoriedad que los evaluadores puedan imprimirle al proceso"*.

Que conforme a lo anterior, se hace necesario definir y adoptar, como mínimo, tres (3) factores, para acceder al nivel sobresaliente durante el periodo comprendido entre el 1° de febrero de 2014 y el 31 de enero de 2015.

Que en mérito de lo expuesto,



**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

000248

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. DEFINICIÓN Y ADOPCIÓN DE LOS FACTORES PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE: Teniendo en cuenta los siete (7) factores establecidos en el Acuerdo 137 de 2010 para acceder al nivel sobresaliente, en la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y demás empleados de libre nombramiento y remoción que no sean gerentes públicos, para el periodo anual de evaluación comprendido entre el 1° de febrero de 2014 y el 31 de enero de 2015, se adoptarán cuatro (4) factores así:

1. Por calidad y oportunidad. Se refiere a la 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.
2. 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.
3. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que generen un valor agregado para la entidad o la dependencia, expresado entre otros en la mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.
4. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria. Grupos tales 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.

ARTÍCULO SEGUNDO. ACCESO AL NIVEL SOBRESALIENTE: El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado en la evaluación del desempeño laboral el 95% de cumplimiento o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales acordados con su superior inmediato y haya demostrado que generó valor agregado a través del logro de algunos de los factores descritos anteriormente, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple.

Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos en el artículo 1°.

Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos en el artículo 1°.



ARTICULO TERCERO. PARÁMETROS DE EVALUACIÓN: Los responsables de evaluar a los servidores públicos que cumplan con los requisitos para acceder al nivel sobresaliente aplicarán los siguientes parámetros de evaluación de los factores señalados en el artículo 1° de esta resolución, así:

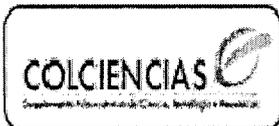
No	FACTOR	DESCRIPCIÓN	CRITERIOS	EVIDENCIAS	PARÁMETROS DE EVALUACION CUMPLE, NO CUMPLE
1	Calidad y oportunidad	Se refiere a la entrega anticipada de los resultados o en términos inferiores a los legalmente establecidos satisfaciendo los requerimientos de los usuarios a través del mejoramiento en la prestación del servicio y en los productos obtenidos.	Acuerdos Compromisos Laborales Cronogramas Plazos establecidos en las normas Actas de seguimiento Satisfacción del usuario	Cronogramas, actas de seguimiento o planes de trabajo concertados. Respuesta a requerimientos de los usuarios en términos anticipados.	Cumple: cumplimiento anticipado de las fechas programadas de entrega de productos y/o servicios acordados. No cumple: Entrega de los productos y/o servicios acordados en fechas No anticipadas a las programadas.
2	Aportes, propuestas o iniciativas adicionales	Demuestran mayor economía, celeridad y realización, con elementos que enriquezcan y mejoren los parámetros establecidos, tanto en la dependencia como en la entidad.	Diseño de propuestas de procesos y/o procedimientos que contribuyan a la solución de problemáticas institucionales detectadas Acciones que contribuyan al mejoramiento de la gestión institucional	*Propuestas de procesos y/o procedimientos documentados y aprobados. *Propuesta de Plan de Mejoramiento institucional o por proceso, relacionados con acciones preventivas y de mejora documentados y aprobados.	Cumple: Propuestas de procesos y/o procedimientos documentados y aprobados por las instancias que se requieran. Planes de mejoramiento documentados y aprobados No cumple: Propuestas de procesos y/o procedimientos NO documentados o NO aprobados por las instancias que se requieran.
3	Participación y aprovechamiento de capacitación	La capacitación debe generar valor agregado para la entidad o la dependencia,	Plan Institucional de Capacitación Anual (programación).	Portafolio de evidencias (constancia de	Cumple: Certificado asistencia, diploma o documento



	relacionada con las actividades propias del empleo	expresado entre otros, en mejora del servicio, logro de las metas y aplicación de los conocimientos adquiridos.	Evaluación eficacia de la capacitación. Transferencia del conocimiento.	asistencia, certificación o diploma). Evaluación eficacia de las capacitaciones Medios utilizados para transferencia del conocimiento (escrito, oral, radial, medios audiovisuales, virtual).	equivalente. Resultado de la medición de la eficacia de la capacitación = eficaz. Registros de transferencia del conocimiento. No cumple: No certificación de la asistencia al curso o el diploma. Puntuación de la eficacia de la capacitación > a 2. No existen evidencias de transferencia del conocimiento.
4	Participación en grupos o actividades	Disposición voluntaria, demostrable y que el tiempo de dedicación no afecte el cumplimiento de obligaciones propias del empleo.	Participación voluntaria en: Comité (Emergencia, Copaso, Convivencia y/o Comisión de Personal). Grupos de apoyo (Líderes de Calidad, gestores y/o auditores internos de calidad). Grupos de investigación.	Actas Comité o Grupo. Medios utilizados para la divulgación. Registros de que actuó como multiplicador en temas relacionados con el Comité o Grupo	Cumple: Con la participación >= al 80% en las actividades del respectivo comité o grupo. Evidencias de que actuó como multiplicador. No cumple: Con la participación < al 80% en las actividades del respectivo comité o grupo. No hay evidencias de que actuó como multiplicador.

PARÁGRAFO. El cumplimiento de los parámetros señalados anteriormente para los factores adicionales deberá dejarse registrado en el portafolio de evidencias.

[Handwritten signature]



PROSPERIDAD
PARA TODOS

000248

ARTICULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga la Resolución N° 00186 de 2013.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los **01 ABR 2014**


PAULA MARCELA ARIAS PULGARÍN
Directora General

Proyectó Ingrid Marcela Barrera Correa – Abogada DGRL/ Talento Humano
Revisó. Angela María González Lozada – Directora Gestión Recursos y Logística
VoBo: Liliana María Zapata – Secretaria General