



## INVITACIÓN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA UNA GESTIÓN PÚBLICA EFECTIVA

**PARA:** Grupos de investigación con reconocimiento vigente al cierre de esta invitación, categorizados en A1 o A, en alianza con grupos de investigación categoría B, los cuales posean líneas de investigación en función pública, modelos de gestión y gestión del conocimiento.

**ASUNTO:** Invitación a presentar propuesta para la formulación de recomendaciones de política sobre la evaluación del desempeño de los servidores públicos en beneficio de la gestión institucional en Colombia.

De manera atenta y en el marco del Convenio 779 de 2016, suscrito entre el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación –COLCIENCIAS-, el Departamento Administrativo de la Función Pública -FUNCIÓN PÚBLICA- y Fiduciaria La Previsora S.A., actuando como vocera y administradora del Fondo Francisco José de Caldas – FFJC-, nos permitimos solicitar la presentación de una propuesta, para la formulación de recomendaciones de política sobre la evaluación del desempeño de los servidores públicos en beneficio de la eficiencia institucional en Colombia, lo cual deberá tener en cuenta el contenido del documento de requerimientos técnicos que se anexa a esta comunicación.

Con la información enviada, COLCIENCIAS realizará un estudio que le permita conocer los potenciales proponentes y las características de los productos, programas, proyectos y/o servicios ofertados, los cuales podrán ser utilizados como referente en la ejecución de proyectos, en el área de administración y gestión pública. Por lo anterior, la propuesta no implica obligatoriedad, ni compromiso alguno de parte de COLCIENCIAS para asignar recursos, ni genera derecho a recibir apoyo económico ni ningún otro tipo de beneficios. La presentación de la propuesta tampoco establece ninguna obligación para COLCIENCIAS de informar sobre las decisiones adoptadas producto de este análisis.

Señalado lo anterior, COLCIENCIAS dentro de su plan estratégico, incluyó el convenio 779-2016, mediante el cual se pretende *"aunar esfuerzos técnicos y financieros para desarrollar actividades de ciencia, tecnología e innovación en temas relacionados con Gestión Pública"*, en el cual se definió como una de sus actividades estratégicas la realización de un proyecto de investigación que haga posible formular recomendaciones conceptuales, analíticas y metodológicas que permitan la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos en términos de productividad, eficiencia y gestión por resultados, con miras al fortalecimiento de las entidades públicas en Colombia y de la gestión institucional del país.

Los criterios a tener en cuenta para la cabal ejecución del proyecto, son los siguientes:

### 1. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA.

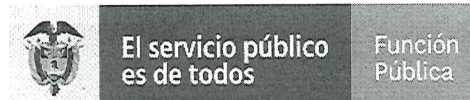
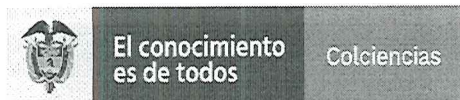
Durante los últimos años el Estado colombiano inició un proceso de modernización de la gestión del talento humano en sus entidades. Dicha modernización se ha venido realizando con el firme propósito de mejorar el desempeño y la eficiencia de las instituciones al servicio de los colombianos; es por esto que procesos como los de selección y evaluación de los servidores públicos, se convierten en herramientas importantes para el logro de este objetivo.

El proceso de selección de personas que posean las mejores habilidades (las que más se ajustan a las funciones de los cargos) y aptitudes para trabajar en pro del bienestar social, permite el fortalecimiento de la gestión de las entidades del sector público. Son los servidores públicos quienes desarrollan las labores propias de estas últimas y quienes tienen la capacidad de generar un impacto directo sobre el progreso

Código: A106PR17MO1

Versión: 01

Vigente desde: su liberación en GINA



del país. Asimismo, la evaluación de los servidores entrantes y de los que ya hacen parte de las entidades, constituye otro de los puntos fundamentales en el proceso de mejoramiento de la gestión de las entidades; una evaluación rigurosa al desempeño se traduce en un seguimiento a la mejora progresiva del trabajo de los servidores del Estado.

Por tal motivo, entidades como Función Pública iniciaron un proceso de búsqueda de información de tipo conceptual y metodológica que no solo tenga en cuenta la gestión del rendimiento, sino también la forma de evaluación de los mismos. La Carta Iberoamericana de la Función Pública, define que *"la función pública está constituida por el conjunto de arreglos institucionales mediante los que se articulan y gestionan el empleo público y las personas que integran éste, en una realidad nacional determinada. Dichos arreglos comprenden normas, escritas o informales, estructuras, pautas culturales, políticas explícitas o implícitas, procesos, prácticas y actividades diversas cuya finalidad es garantizar un manejo adecuado de los recursos humanos, en el marco de una administración pública profesional y eficaz, al servicio del interés general."*

*En el ámbito público, las finalidades de un sistema de gestión del empleo y los recursos humanos deben compatibilizar los objetivos de eficacia y eficiencia con los requerimientos de igualdad, mérito e imparcialidad que son propios de administraciones profesionales en contextos democráticos"* (CLAD, 2004).

En este sentido, según la OCDE (2016), la gestión del rendimiento por parte de los empleados debe ser evaluada para determinar si el sistema de empleo público es eficaz y eficiente. La OCDE sugiere que se debe tomar como *"(...) una herramienta fundamental para mejorar el rendimiento de los servidores públicos, identificar las brechas en habilidades y rendimiento y motivarlos. También es un componente clave para instalar una cultura administrativa orientada al desempeño en las instituciones del sector público (...)"* (p. 108).

La gestión del rendimiento debe aplicarse de manera integral a la entidad involucrando a todos y a cada uno de los actores sin importar su tipo de vinculación. Para el caso particular, los gerentes públicos y los empleados de carrera administrativa y, de libre nombramiento y remoción, deberán ser evaluados con base en parámetros previamente establecidos, propendiendo porque la evaluación sea objetiva sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales.

La figura de *gerencia pública* instaurada en el Título VIII de la Ley 909 de 2004 *"por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, se centra en los empleos de libre nombramiento y remoción que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, exceptuando para el orden nacional aquellos cuya nominación dependa del Presidente de la República y para el orden territorial los secretarios de despacho, directores, gerentes y rectores de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

La herramienta utilizada para medir la gestión del rendimiento de los empleos de naturaleza gerencial, es la denominada como Acuerdos de Gestión, los cuales se formulan para cada vigencia concertadamente entre el gerente público y el jefe inmediato, involucrando elementos laborales y comportamentales tal y como se señala desde el artículo 2.2.13.1.6 al 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*.

De otra parte, los empleados de carrera administrativa, son aquellos que hacen parte de lo señalado en el artículo 27 de la Ley 909 de 2004 *"La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de*





*personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna”.*

Es importante mencionar que con la Ley 1960 de 2019, la cual constituye una reforma a la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, se establecen, principalmente, nuevas disposiciones en relación con los concursos de méritos para el ingreso a empleos de carrera administrativa. El hecho de que ahora la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se haga no solo mediante procesos de selección abiertos, sino también de ascenso, implica una mayor necesidad de la medición de la gestión del rendimiento de los empleados públicos; esto con el fin de evaluar, en un futuro, qué efectos tiene esta modificación sobre la gestión institucional, es decir, cómo contribuye a la consolidación de una gestión pública efectiva basada en la cualificación de la arquitectura institucional, el mejoramiento en el desempeño de los sectores e instituciones en términos de eficiencia, eficacia y elevar la profesionalización del empleo público. (DNP, 2019).

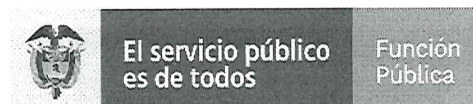
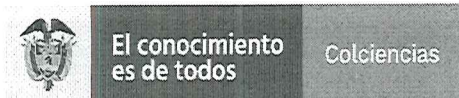
En este orden, y conforme establece el PND 2018 – 2022, “Pacto por Colombia pacto por la equidad”, *“...se deben considerar las diferencias entre las evaluaciones internas de los servidores públicos (evaluaciones de desempeño), y las evaluaciones externas realizadas a la gestión de las entidades en la provisión de bienes y servicios a los ciudadanos (evaluaciones que hacen los usuarios sobre el servicio prestado por las entidades).”* En consecuencia, la investigación que se realizará, busca determinar variables que permitan alinear los resultados de la gestión del rendimiento de los servidores públicos, con la gestión por resultados de las entidades públicas.

Su rendimiento se evaluará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, teniendo como base el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral establecido por el Acuerdo 6176 de 2018. Este aplica a las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con sistemas de carrera específicos y especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación. Es importante aclarar que los demás empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos (por ejemplos los asesores) también deben ser evaluados y la entidad pública debe adoptar el sistema de evaluación del desempeño para ellos.

Ahora bien, tanto los acuerdos de gestión como la evaluación del desempeño laboral buscan la aplicación de una herramienta objetiva, concertada, que involucre componentes laborales y comportamentales y que permita evidenciar el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales en un periodo base de tiempo de un año.

En este orden, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” destaca en el capítulo V “Pacto por una gestión pública efectiva” que *“la reciente adopción de iniciativas como la implementación de un Presupuesto Orientado a Resultados (PoR), se ha visto obstaculizada por una dinámica institucional que no facilita la innovación en los procesos, ni provee la flexibilidad necesaria para aunar esfuerzos en los diferentes niveles del Gobierno.”* (DNP, 2019).

Destaca el PND problemáticas como la baja profesionalización del empleo público, destacando que *“... actualmente persisten deficiencias en el desempeño de los servidores públicos que se traducen en el bajo cumplimiento de los objetivos institucionales. Estas deficiencias se explican en gran medida por la falta*



*de formación profesional y de conocimiento de lo público. Por otro lado, existen importantes asimetrías entre la formación y el desempeño de los servidores del nivel nacional frente al nivel territorial.” (DNP, 2019).*

Reconoce el PND que “... *existen otras dificultades en materia de empleo público relacionadas con la formación, la capacitación, los estímulos y la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos, aspectos que se deben fortalecer para consolidar un modelo de Empleo Público profesional soportado en marcos institucionales adecuados y modelos de gestión que potencien la capacidad de la administración pública hacia la consolidación de un Estado eficiente, un desempeño institucional eficaz, mayor crecimiento y motivación en los servidores públicos, y una plena confianza ciudadana en las entidades públicas.*” (DNP, 2019).

Igualmente, es importante resaltar que esto está en relación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que tiene como uno de sus dimensiones la Gestión Estratégica del Talento Humano enfocada a la productividad, orientada permanentemente hacia el resultado, contribuyendo de manera comprometida al logro de los resultados institucionales.

Adicionalmente, es necesario destacar que el principal reto que debe asumir la administración pública colombiana es cerrar las brechas existentes entre la gestión y el desempeño institucional de las entidades del orden nacional respecto a las entidades del orden territorial, por lo que debe tenerse en cuenta que, a la hora de desarrollar una evaluación de la gestión del rendimiento de los empleados públicos, es necesario considerar las disposiciones normativas contenidas en los Decretos 894 de 2017 y 1038 de 2018, pues, a través de estos, se establecieron lineamientos sobre el sistema específico de nomenclatura, requisitos, competencias, salarios y prestaciones de 170 municipios priorizados según el Decreto 893, comúnmente conocidos como PDET (Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial), es decir, aquellos que por el impacto de las dinámicas del conflicto armando son foco de atención especial para el fortalecimiento de sus capacidades institucionales.

De igual forma, dichos decretos determinan las reglas del concurso de méritos, capacitación y estímulos especiales para los empleados públicos de los municipios PDET, lo cual se convierte en una herramienta inicial para el diseño de criterios diferenciales de evaluación de la gestión del rendimiento de los empleados públicos en dichos territorios.

Ahora bien, siguiendo la experiencia de algunos países como Brasil, se tiene que la evaluación del desempeño en la Administración Pública Federal (APF) está relacionada con la aprobación del período de prueba, la progresión funcional, la promoción y, principalmente, el pago de incentivos variables ligados al rendimiento individual e institucional (MPOG, 2009 y Llano, 2014). Llano (2014) menciona que con la aprobación de la Ley 11784/08 en Brasil, se establece un sistema general de evaluación del desempeño individual e institucional, en sustitución de un esquema de regulaciones fragmentado. La nueva evaluación del rendimiento, entonces, según esta autora y MPOG (2009), se basa en la definición de metas institucionales e individuales, las cuales comprenden: i) la fijación de metas anuales concordantes con el Plan Plurianual (PPA) y las leyes presupuestarias, ii) el establecimiento de compromisos institucionales (grupales) e individuales, iii) monitoreo, iv) evaluación parcial y final y v) *feedback*.

El DNSCC (2011) muestra que países como Chile han manejado un sistema de gestión de talento humano público enfocado en los resultados, la planificación, el seguimiento y la evaluación. Estos últimos deberían estar en permanente alineamiento con los desempeños colectivos de cada equipo y a su vez,





con las metas estratégicas institucionales. Por tal motivo, el modelo propone planificar el rendimiento de las personas en lugar de que se tomen decisiones en los procesos a partir de las habilidades individuales; dicha estrategia evita castigar el buen desempeño con una mayor carga laboral y el mal desempeño con una menor carga laboral. Adicionalmente, este modelo cuenta con cinco acciones/condiciones necesarias para mejorar y desarrollar las habilidades de los servidores públicos: definición estratégica, definición de roles y responsabilidades, ciclo de gestión de desempeño individual, medición de impacto en los resultados y propuesta de mejoras al sistema.

Es importante mencionar que las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 de Colombia, tienen como uno de sus objetivos principales el hecho de aumentar el grado de profesionalización de los servidores públicos en el país. Esto debido al diagnóstico negativo que dicho plan detectó sobre el nivel de estudios de los empleados del Estado (DNP, 2019); esta situación se relaciona directamente con la elevación y/o rediseño de los criterios de evaluación del desempeño de los servidores públicos que están ingresando al sistema, o que ya se encuentran trabajando en él.

De igual forma, el Informe Nacional de Competitividad 2018-2019 establece que, para consolidar un sistema integral de carrera administrativa, es preciso contar con un proceso de evaluación del desempeño que incluya indicadores que permitan la promoción del talento (CPC, 2019). La definición de estándares esperados, el monitoreo del desempeño y la evaluación del desempeño en base a los estándares especificados, constituyen algunas de las recomendaciones sobre evaluación de desempeño mencionadas en este informe.

Asimismo, en el documento de Función Pública (2018) sobre el actual Empleo Público en Colombia, *“la forma como se ha venido manejando la evaluación del desempeño no ha permitido un buen funcionamiento del empleo y de sus resultados. El proceso no ha permitido en la práctica lograr uno de los propósitos para los que está concebido: tomar decisiones sobre la permanencia en el servicio público sobre aquellos servidores que no logran los resultados esperados”*. Por lo que resulta importante valorar la gestión del rendimiento de los servidores públicos a través de una evaluación rigurosa del desempeño.

Debido a la relevancia que tiene la implementación de la política de empleo público, en especial la gestión y evaluación del rendimiento, dada la relación con el desempeño de los servidores públicos y la gestión pública de las entidades, requerimos esta investigación para determinar la manera en que el desempeño de los servidores públicos en el país debería ser evaluado, basados en recomendaciones de tipo conceptual, analítico y metodológico.

La presente invitación que se desarrollará en el marco de la formulación de recomendaciones de política sobre la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera administrativa y gerentes públicos, en beneficio de la gestión institucional en Colombia, se encuentra alineada con el Plan Estratégico Institucional de Colciencias en su objetivo de fortalecer la investigación y producción científica y tecnológica con calidad internacional.

De igual manera, la invitación fomentará las actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación establecidas en el artículo 2 del decreto 591 de 1991, inherente al proyecto de Investigación que se derive, de manera que los resultados y productos esperados del proyecto que se formule responda a las siguientes actividades según lo establecido en los numerales 1 y 2.

**1. Investigación científica y desarrollo tecnológico, desarrollo de nuevos productos y procesos, creación y apoyo a centros científicos y tecnológicos y conformación de redes de**

**investigación e información.** Esta actividad se verá reflejada en la ejecución del proyecto de Investigación, con el cual se busca potencializar la generación de nuevo conocimiento relacionado con los resultados en gestión de las entidades públicas y de los servidores públicos.

**2. Difusión científica y tecnológica, esto es, información, publicación, divulgación y asesoría en ciencia y tecnología.** Con respecto a esta actividad, el proyecto derivado de la invitación, tendrá que presentar productos de generación de nuevo conocimiento a través de publicación de resultados tales como artículos, cartilla, entre otros; así mismo contemplan realizar actividades de apropiación social del conocimiento por medio de ponencias, capacitaciones, entre otras formas de difusión científica y tecnológica con el fin de socializar los avances y resultados obtenidos.

## 2. OBJETIVO

### 2.1 OBJETIVO GENERAL:

Formular recomendaciones conceptuales, analíticas y metodológicas que permitan la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos, en términos de productividad, eficiencia, eficacia y gestión por resultados, con miras al fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano de las entidades públicas en Colombia.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Revisar sistemas de evaluación del desempeño de la OCDE, en paralelo con el caso del empleo público/servicio civil de Colombia, específicamente de los siguientes países: Chile, Reino Unido, Singapur, Francia, Canadá y Nueva Zelanda, frente a este mismo componente en los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos en Colombia.
- Identificar variables determinantes en los países OCDE definidos, para el diseño de sistemas de evaluación del desempeño de los servidores públicos, en términos de productividad, eficiencia, eficacia, desarrollo del servidor público y estándares de calificación, entre otros, especificando la utilidad de estas variables para mejorar la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera administrativa y gerentes públicos en Colombia.
- Formular recomendaciones conceptuales, analíticas y metodológicas que permitan mejorar la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos, en términos de productividad, eficiencia, eficacia, desarrollo del servidor público y gestión por resultados, con miras al fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano de las entidades públicas en Colombia.
- Desarrollar recomendaciones conceptuales, analíticas y metodológicas que permitan mejorar la evaluación de desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos en los municipios PDET.
- Recomendar instrumentos para la evaluación de desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos en Colombia.
- Recomendar instrumentos para la evaluación de desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos en los municipios PDET.





- Formular recomendaciones sobre cómo alinear los resultados en gestión de las entidades públicas con los resultados de la evaluación de desempeño de los servidores públicos.

### 3. LÍNEAS TEMÁTICAS

- Sistema de evaluación para servidores públicos del sistema general de carrera.
- Criterios diferenciales para el sistema de evaluación para servidores públicos del sistema general de carrera de municipios PDET.
- Gerentes públicos.

#### DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO:

Se espera que los grupos presenten una propuesta que aborde principalmente dos componentes, desagregados así:

1. Meta análisis que permita conocer:
  - Documentación y análisis comparado del caso del empleo público/servicio civil colombiano respecto a los sistemas de empleo público/servicio civil de los siguientes países OCDE, a saber: Chile, Reino Unido, Singapur, Francia, Canadá y Nueva Zelanda, frente al componente de evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos en Colombia.
  - Documentación sobre las variables determinantes en sistemas de evaluación, aplicadas en los seis países OCDE señalados, en términos de productividad, eficiencia, eficacia, desarrollo del servidor público y estándares de calificación (medición y parametrización), entre otros, especificando la utilidad de estas variables en la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera administrativa y gerentes públicos en Colombia.
  - De acuerdo con el resultado del análisis, producto de la revisión de los sistemas de evaluación de los países de la OCDE, elaboración de documento que dé cuenta de las recomendaciones conceptuales, analíticas y metodológicas que permitan la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos, en términos de productividad, eficiencia, eficacia, desarrollo del servidor público y gestión por resultados, con miras al fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano de las entidades públicas en Colombia.
  - Además, se deberán incluir recomendaciones sobre cómo alinear los resultados de la gestión de las entidades públicas con los resultados de la evaluación de desempeño de los servidores públicos.
  - Este documento contará además con una sección especial donde se desarrollen recomendaciones conceptuales, analíticas y metodológicas que permitan mejorar la evaluación de desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos en los municipios PDET.
  - Si las recomendaciones incluyen propuestas de reforma normativa, estas han de elaborarse e incluirse con la debida sustentación.

Código: A106PR17MO1

Versión: 01

Vigente desde: su liberación en GINA

2. Con base en el análisis realizado, se deberán proponer instrumentos para la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos de Colombia.
  - En este mismo sentido, deberá desarrollar la propuesta de instrumentos para la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos de los municipios PDET.

#### 4.1 PLAZO O DURACIÓN:

El plazo de ejecución del proyecto de investigación será hasta doce (12) meses.

#### 4.2 VALOR O COSTO:

La propuesta presentada no podrá exceder de los DOSCIENTOS TREINTA Y NUEVE MILLONES DE PESOS \$239.000.000.

El desembolso de los recursos se realizará de la siguiente forma: el 60% al perfeccionamiento y legalización del contrato, y el 40% contra entrega a satisfacción del primer informe técnico y financiero.

Las entidades proponentes deberán aportar una contrapartida en dinero o en especie, por un mínimo del 30% del valor total de proyecto.

**Nota:** El proyecto presentado no podrá ser financiando simultáneamente por otra convocatoria o con recursos de Colciencias u otras entidades del Estado.

#### 4.3 REQUERIMIENTOS TÉCNICOS, TECNOLÓGICOS, HUMANOS

Los requerimientos técnicos específicos que se requieren para ejecutar el proyecto de investigación son:

1. Metodología para llevar a cabo la solución del reto contenido del anexo "Descripción de los contenidos del proyecto".
2. Personal que se usará en el desarrollo del proyecto y dedicación del mismo.
3. Requerimientos técnicos o tecnológicos con los que se desarrollará la solución.
4. Valor total por el que ejecutará el proyecto con un cuadro de gastos por rubros.
5. Cronograma de actividades, detallado respecto a las fases y entrega de productos.
6. Tiempo estimado en que podría llevarse a cabo la misma
7. Valor agregado u ofrecimientos adicionales para la ejecución del proyecto.
8. Indicar si la propuesta la ejecutará en consorcio o unión temporal y allegar la documentación que acredita la creación de la figura.

De igual manera se solicita que el cronograma de actividades se formule bajo los siguientes lineamientos de los resultados esperados:

Tipo de resultado/tiempo	Descripción	Producto
<b>Generación de nuevo conocimiento</b>	A partir del análisis y resultados del meta análisis, elaborar un documento que recoja el marco comparativo del caso colombiano, respecto a los sistemas de empleo público/servicio civil de los 6 países OCDE definidos (Chile,	Un artículo de investigación sometido en revista indexada, mínimo en categoría B.





Tipo de resultado/tiempo	Descripción	Producto
	<p>Reino Unido, Singapur, Francia, Canadá y Nueva Zelanda), frente al componente de evaluación de desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos en Colombia.</p> <p>El artículo debe contener la identificación de variables determinantes en sistemas de evaluación, aplicadas en los seis países OCDE señalados, en términos de productividad, eficiencia, eficacia, desarrollo del servidor público y estándares de calificación, entre otros, especificando la utilidad de estas variables en la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera administrativa y gerentes públicos en Colombia. Este debe contemplar recomendaciones conceptuales, analíticas y metodológicas que permitan mejorar la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos, en términos de productividad, eficiencia, eficacia, desarrollo del servidor público y gestión por resultados, con miras al fortalecimiento de la gestión estratégica del talento humano de las entidades públicas en Colombia. Además, se esperan recomendaciones conceptuales, analíticas y metodológicas que permitan mejorar la evaluación de desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos en los municipios PDET.</p> <p>Así mismo, el artículo deberá contener recomendaciones sobre cómo alinear los resultados de la gestión de las entidades públicas con los resultados de la evaluación de desempeño de los servidores públicos.</p> <p>Si las recomendaciones incluyen propuestas de reforma normativa, estas han de elaborarse e incluirse en el artículo, con la debida sustentación.</p>	
<p><b>Generación de nuevo conocimiento</b></p>	<p>Elaborar un artículo que contenga una propuesta de instrumentos para la evaluación del desempeño de los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos de Colombia, debidamente sustentada.</p> <p>También se debe elaborar la propuesta de instrumentos para los servidores públicos del sistema general de carrera y de los gerentes públicos de los municipios PDET, debidamente sustentada.</p>	<p>Un artículo de investigación sometido en revista indexada, mínimo en categoría B.</p>
<p><b>Generación de nuevo conocimiento</b></p>	<p>Documento que recoja los principales antecedentes y resultados de la investigación.</p> <p>Requerimientos: Cartilla digital.</p> <p>De acuerdo con las siguientes especificaciones:</p>	<p>Cartilla</p>

Código: A106PR17MO1

Versión: 01

Vigente desde: su liberación en GINA



El conocimiento  
es de todos

Colciencias



El servicio público  
es de todos

Función  
Pública

Tipo de resultado/tiempo	Descripción	Producto
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Carátula con logo de Función Pública, título de la obra y demás elementos de información. Tamaño:</li> <li>• Carta cerrada 27.9 X 21.5 cm</li> <li>• Páginas internas o Tamaño: Carta 27.9 X 21.5 cm.</li> </ul> <p>Entrega del documento DIGITAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Deberá ser entregado diseñado, diagramado, en baja y alta resolución, con estándares de posicionamiento y cumplimiento de las políticas de usabilidad y accesibilidad.</li> <li>• Tener en cuenta el Instructivo de Publicaciones Técnicas de Función Pública, que se puede consultar en el siguiente enlace: <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703525/Instructivo_publicaciones_tecnicas.png.pdf/ff1d1a16-2c19-40d7-b3a1-a868daa62bdb?t=1515765900275">https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703525/Instructivo_publicaciones_tecnicas.png.pdf/ff1d1a16-2c19-40d7-b3a1-a868daa62bdb?t=1515765900275</a></li> </ul>	
<p><b>Apropiación social de conocimiento</b></p>	<p>Socializar los avances y resultados.</p> <p>El equipo investigador deberá hacer la respectiva agenda temática y participar en los eventos para la apropiación social del conocimiento, que le indique Función Pública.</p> <p>Adicionalmente, el equipo investigador deberá atender la interlocución del público es decir, establecer un tiempo para absolver preguntas, comentarios u observaciones respecto a los documentos socializados.</p> <p><b>Nota:</b> Función Pública asumirá la organización logística de los eventos de socialización de los resultados de la investigación; sin embargo, es necesario reiterar que el equipo investigador estará a cargo de la agenda temática que se desarrollará en cada uno de los escenarios convocados por este Departamento y deberá atender las fechas que señale Función Pública para los eventos respectivos.</p>	<p>Elaborar la agenda temática y participar en los eventos que le indique Función Pública para la socialización o difusión de los resultados de la investigación.</p>

## 5. REQUISITOS

- 5.1 Cumplir con las especificaciones del "Dirigido A" definido en la presente invitación.
- 5.2 El grupo de Investigación que presenta la propuesta debe pertenecer a la Entidad Ejecutora y contar con reconocimiento vigente A1 o A.
- 5.3 El Investigador Principal debe pertenecer al grupo de investigación y a la Entidad Ejecutora que presenta y respalda la propuesta.
- 5.4 Presentar el aval del Comité de Ética/Bioética donde especifique claramente que la propuesta ha sido revisada y avalada en sus componentes éticos e instrumentos a emplear. Adicionalmente, se debe anexar a este aval, el acto administrativo que soporta la conformación del Comité de





ética que lo expide. En caso de que la institución que presenta la propuesta no cuente con un Comité de ética, podrá solicitar este aval ante otra entidad que cuente con este Comité.

- o Nota: Colciencias podrá solicitar en cualquier momento, si considera necesario, información y documentación adicional, complementaria o aclaraciones de los documentos entregados en la revisión de requisitos.

## 6 CONDICIONES HABILITANTES

- 6.1 Cada grupo de investigación podrá presentar sólo una propuesta, Colciencias verificará si el Grupo de investigación presenta más de una propuesta, si esto ocurre se tendrá en cuenta la primera en ser registrada.
- 6.2 Que el Investigador Principal presente más de una propuesta en esta convocatoria.
- 6.3 No cumplir con los requisitos y lineamientos establecidos en la invitación o que estos no se subsanen dentro de los plazos establecidos.
- 6.4 No estar incurso en ninguna de las causales de prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses establecidos en la Constitución, en ley, Reglamentos, y demás normas legales pertinentes.

## 7 PROCEDIMIENTO DE INSCRIPCIÓN

- 7.1 Ingresar a la página web de Colciencias ([www.colciencias.gov.co](http://www.colciencias.gov.co))
- 7.2 Ingresar al menú ubicado en la parte superior de la página web – SCIENTI Y SIGP, donde se despliega Sistemas de Información- Plataforma SIGP, allí encontrará disponibles los diferentes formularios en línea para aplicar a las convocatorias de Colciencias (<http://www.colciencias.gov.co/scienti>).
- 7.3 Hacer clic en la opción Formulario en línea para registro de entidades ubicado en la parte derecha, <http://formulariosigp.colciencias.gov.co:7001/EntidadesColciencias/>. En caso de haberla registrado previamente, continuar con el paso número 7.5.
- 7.4 Realizar el pre-registro de las entidades participantes en el proyecto con la información solicitada. Colciencias en un periodo de 2 días hábiles remitirá a su correo electrónico de contacto las credenciales de acceso para el ingreso al sistema de registro de entidades, solo si la entidad fue avalada, de lo contrario el sistema enviará un correo informando que la entidad fue rechazada y la razón del rechazo.
- 7.5 Ingresar al módulo de entidades con sus credenciales y registrar la información de la entidad ejecutora y entidades participantes en el proyecto. En caso de encontrarse registradas las entidades en este sistema, no se requiere de un nuevo registro, sin embargo, podrá actualizar la información.
- 7.6 Una vez finalizado el registro de la entidad, Ingresar al link de Formulario de Proyectos y/o programas: <http://formulariosigp.colciencias.gov.co:7001/FormularioProyectos/>.
- 7.7 Diligenciar la información solicitada por el formulario en línea para la presentación de los proyectos a la invitación. Para recibir las credenciales de acceso por correo electrónico deberá registrar como mínimo el título del proyecto, la entidad proponente, seleccionar la invitación, y correo electrónico.
- 7.8 Debe adjuntar la totalidad de los documentos que soportan los requisitos. Si para un requisito requiere anexar más de un documento, guárdelos en una sola carpeta y adjúntela como archivo comprimido .ZIP o .RAR en el campo correspondiente al requisito. Si requiere cambiar algún



archivo de los que previamente adjuntó, puede hacerlo examinando y adjuntando el documento deseado. Es importante resaltar que el tamaño de cada archivo anexado de cada uno de los requisitos cuenta con una capacidad máxima de 3MB; para el requisito "Otros adjuntos" tiene una capacidad máxima de 10 MB.

- 7.9** Para validar, por favor hacer clic en el botón Validar, ubicado en la parte inferior del menú. Si la información registrada cumple con los criterios solicitados por la invitación, la validación será exitosa y se activará la opción de Enviar formulario, en caso contrario se mostrará en pantalla la información que no cumple con los criterios definidos en la invitación.
- 7.10** Una vez se oprime el botón de enviar formulario, el sistema registrará el proyecto y generará su respectivo código del proyecto.
- 7.11** Una vez haya sido enviado el proyecto, si la invitación se encuentra abierta el sistema le permite modificar el proyecto, oprimiendo el botón "Modificar Proyecto", para realizar los cambios que consideren. Al dar clic en la opción "Modificar Proyecto" que está en el menú se muestra una pantalla de confirmación con el siguiente mensaje "¿Está seguro de modificar el proyecto?, una vez confirme esta acción el proyecto ya no estará radicado en Colciencias. Para volver a radicarlo debe validar y enviar de nuevo el proyecto una vez lo haya modificado." Cabe aclarar que, si no lo vuelve a validar y enviar el proyecto a Colciencias, este proyecto no quedará radicado oficialmente en Colciencias y no seguirá a la etapa de revisión de requisitos, así cuente con la pantalla de evidencia de un envío anterior satisfactorio.

#### Notas

- Se aceptarán únicamente las propuestas que se presenten a través del formulario en línea con toda la información solicitada en la presente invitación.
- No se tendrá en cuenta para el proceso de evaluación y selección, la información enviada en medios distintos al SIGP (correo postal, fax, correo electrónico otro), ni posterior a la fecha y hora límite establecida. Excepto cuando sea solicitado directamente por Colciencias.
- Si requieren anexar documentación adicional de la propuesta como: tablas, fórmulas, gráficas, anexos, cartas, etc., guárdelos en una sola carpeta y adjúntelas como archivo .ZIP o .RAR (archivo comprimido), en el requisito de Otros adjuntos. Si requieren cambiar algún archivo de los que previamente adjuntó, puede hacerlo examinando y adjuntando el documento deseado.
- Para remitir toda la documentación relacionada con cada uno de los requisitos, el tamaño máximo de envío es de 3 MB, en caso de requerir información adicional a la propuesta, puede utilizar la opción llamada "Otros adjuntos" y contará con un tamaño máximo de 10 Mb.
- En caso de que se presenten errores en el aplicativo SIGP durante el proceso de inscripción y envío de la propuesta o del cargue de la documentación soporte, y por esta razón después de efectuados varios intentos no pueda enviarse la propuesta de forma normal dentro del plazo establecido, por favor capturar las pantallas con el mensaje de error junto con la fecha y hora en que se presentó el inconveniente que soporte el problema. Remitir antes de la fecha de cierre establecida en el Cronograma de los presentes términos de referencia, todas las evidencias de la falla presentada exclusivamente a través del formulario electrónico que se encuentra disponible en el enlace <http://www.colciencias.gov.co/ciudadano/canal-pqrdS>, explicando en el cuerpo de dicha comunicación los inconvenientes ocurridos durante el envío. COLCIENCIAS por medio de la Oficina de Sistemas verificará el error reportado.

## 8 CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación se desarrollará a través de evaluación por pares y panel de expertos.





## 9 PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Los proyectos que se reciban dentro de los plazos establecidos y cumplan con los requisitos, serán evaluados por Colciencias. Toda información proporcionada es de carácter confidencial y no será utilizada para ningún fin diferente a la realización de la evaluación. Los expertos evaluadores estarán cobijados por cláusulas de confidencialidad y de no conflicto de interés.

### Notas:

El envío y la selección de la propuesta no implica obligatoriedad, ni compromiso alguno por parte de Colciencias, ni genera derecho a recibir apoyo económico ni ningún otro tipo de beneficios. La presentación de la propuesta tampoco establece ninguna obligación para Colciencias de informar sobre las decisiones adoptadas.

La Entidad Ejecutora, en caso de ser seleccionada, deberá cumplir con la totalidad de los requisitos legales y documentales establecidos por la ley y por Colciencias para la suscripción, ejecución y desembolso del contrato a suscribirse, en caso de ser financiado.

## 10 CRONOGRAMA

Actividad	Fecha limite
Apertura de la invitación	6 de septiembre de 2019
Cierre de la invitación	5 de noviembre de 2019 hasta las 5:00 pm

## 11 PROPIEDAD INTELECTUAL

En el evento en que se llegaren a generar derechos de propiedad intelectual sobre los resultados que se obtengan o se pudieran obtener en el marco del desarrollo de la presente invitación, la titularidad sobre los mismos se registrará por lo establecido en el artículo 169 de la Ley 1955 de 2019, que determina: "Derechos de propiedad intelectual sobre resultados de programas y proyectos de ciencia, tecnología e innovación y de tecnologías de la información y las comunicaciones financiados con recursos públicos. En los casos de proyectos de investigación y desarrollo de ciencia, tecnología e innovación y de tecnologías de la información y las comunicaciones, adelantados con recursos públicos, el Estado como titular de los derechos de propiedad intelectual derivados de estos proyectos podrá ceder dichos derechos a través de la entidad financiadora, y autorizará su transferencia, comercialización y explotación a quien adelante y ejecute el proyecto, sin que ello le constituya daño patrimonial. Las condiciones de esta cesión serán fijadas en el respectivo contrato o convenio. En todo caso, el Estado, a través de la entidad financiadora, se reserva el derecho de obtener una licencia no exclusiva y gratuita de estos derechos de propiedad intelectual por motivos de interés público. Así mismo, en caso de presentarse motivos de seguridad y defensa nacional, el titular de los derechos de propiedad intelectual deberá ceder a título gratuito y sin limitación alguna al Estado, los derechos de propiedad intelectual que le correspondan. Los derechos de propiedad intelectual a ceder, así como sus condiciones de uso, serán fijados en el respectivo contrato o convenio."

De cualquier forma, Colciencias respetará los derechos morales de las personas naturales que participen en los proyectos derivados de la presente invitación.

Las Partes del proyecto definirán entre ellas la titularidad de los derechos de propiedad intelectual que se generen en la ejecución de los proyectos financiados con recursos del presupuesto nacional.

Código: A106PR17MO1

Versión: 01

Vigente desde: su liberación en GINA



El conocimiento  
es de todos

Colciencias



El servicio público  
es de todos

Función  
Pública

**Parágrafo 1.-** Sin perjuicio de lo anterior, COLCIENCIAS se reserva el derecho de obtener una licencia no exclusiva y gratuita sobre los derechos de propiedad intelectual obtenidos en desarrollo de la presente convocatoria por motivos de interés nacional, comprometiéndose a respetar los derechos morales a que hubiere lugar.

**Parágrafo 2.-** En cualquier evento o medio de divulgación utilizado para difundir los resultados de los proyectos se deberá dar el respectivo crédito a COLCIENCIAS, incluyendo la imagen institucional de acuerdo con el manual de imagen corporativa alojado en <http://www.colciencias.gov.co>, pestaña Ciudadano.

## 12 ANEXOS

- Anexo 1: Contenido del proyecto.
- Anexo 2: Carta de aval.

La propuesta deberá presentarse exclusivamente a través formulario electrónico que se encuentra disponible en el enlace <http://formulariosigp.colciencias.gov.co:7001/FormularioProyectos/faces/index.xhtml>, con el asunto "Invitación evaluación del desempeño para una gestión pública efectiva", a más tardar el próximo (05-11-2019) antes de las 5:00 pm, escrita en idioma español y con cifras en pesos colombianos. En caso de presentarse inquietudes estas serán recibidas en el enlace <http://www.colciencias.gov.co/ciudadano/canal-pgrds>, hasta el (30-09-2019) y contestadas hasta el día (25-10-2019) únicamente por este mismo medio.

**Nota:** Esta invitación ni el correo electrónico de invitación a presentar propuesta, genera obligatoriedad alguna para Colciencias de suscribir contrato, o de entregar información referente al proceso interno que se está adelantando, toda vez que éste es un procedimiento de contratación directa, que tiene su fundamento en la ley 1286 de 2009 y conforme al cual Colciencias en su desarrollo está obligado a garantizar el mérito, calidad e idoneidad.

Cordialmente

**Eduardo Rojas Pineda**

Director de Fomento a la Investigación.

**V<sup>o</sup>B<sup>o</sup> YADIRA CASAS MORENO**

Gestora Programa Nacional de CTeJ en  
Ciencias Humanas, Sociales y Educación





## REFERENCIAS:

- CLAD. (2003). *Carta iberoamericana de la función pública*. Revista de Servicio Civil, 21-37
- Consejo Privado de Competitividad (CPC) (2019). *Informe Nacional de Competitividad 2018-2019*. Disponible en: [https://compite.com.co/wp-content/uploads/2018/10/CPC INC 2018-2019 Web.pdf](https://compite.com.co/wp-content/uploads/2018/10/CPC_INC_2018-2019_Web.pdf)
- Decreto Ley 1567 de 1998
- Decretos Nos.894 de 2017 y 1038 de 2018
- Dirección Nacional del Servicio Civil de Chile (2011). *Gestión del Desempeño en Servicios Público*. LOM ediciones.
- Función Pública (2018). *Documento de Política de Empleo Público*. Dirección de Empleo Público. Disponible en: [http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1532561070\\_7affd6d2215dc795147f456267193278.pdf](http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1532561070_7affd6d2215dc795147f456267193278.pdf)
- Ley 909 de 2004
- Ley 1995 de 2019, Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 «Pacto por Colombia, pacto por la equidad»
- Ley 1960 de 2019
- Llano, Mercedes (2014). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Brasil*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Instituciones para el Desarrollo, División de Capacidad Institucional para el Estado, Nota Técnica No.: IDB-TN-677.
- Ministério de Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) (2009). *Relatório Final da Conferência Nacional de Recursos Humanos da Administração Pública Federal 2009. A democratização das relações de trabalho: um novo olhar sobre a política de gestão de pessoas na Administração Pública Federal*. Brasília: MPOG.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2016). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017*. Éditions OCDE, Paris.