



El conocimiento  
es de todos

Colciencias

RESOLUCIÓN Nro. 0105 DE 2019

01 FEB. 2019

*"Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias"*

**EL DIRECTOR GENERAL DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA,  
TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN – COLCIENCIAS,**

En uso de sus facultades legales y en las conferidas mediante la Ley 909 de 2004 y el Decreto 849 de 2016, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política establece en su artículo 125 que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

Que el artículo 3° de la Ley 489 de 1998 señala que la función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, a carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones 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 el juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. A tal efecto, los instrumentos para la evaluación y calificación del desempeño de los empleados se diseñarán en función de las metas institucionales (...)*"

Que el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 determina que de acuerdo con los criterios establecidos en esa ley y en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y los presentarán para aprobación de esa comisión. Además, dispone que es responsabilidad del jefe de cada organismo la adopción de un sistema de evaluación acorde con los criterios legalmente establecidos. No adoptarlo o no ajustarse a tales criterios constituye falta de disciplina grave para el directivo responsable. Finalmente, establece que la



El conocimiento  
es de todos

Colciencias

0105

Página 2 de 5 de la Resolución No. \_\_\_\_\_ "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias"

Comisión Nacional del Servicio Civil desarrollará un sistema de evaluación del desempeño como sistema tipo, que deberá ser adoptado por las entidades mientras desarrollan sus propios sistemas.

Que a través del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018, la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, estableció el nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, derogando expresamente el Acuerdo 565 de 2016 CNSC, el cual regirá desde el 1° de febrero de 2019.

Que el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con Sistema de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación.

Que el artículo 21 del Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 CNSC establece que el "Anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba", hace parte del citado Acuerdo. En tal sentido, el Anexo Técnico señala como función del Jefe de la Entidad desarrollar su propio sistema de evaluación de desempeño laboral y en el entretanto, adoptar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que en virtud de todo lo anterior se hace necesario adoptar en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral contenido en el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que en mérito de lo anterior,

#### RESUELVE:

**ARTICULO 1º-** Adóptese a partir del 1° de febrero de 2019 el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, de conformidad con los criterios legales y directrices señaladas en el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil o normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten, mientras que en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias, valida y adopta el Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral en los términos y condiciones señaladas en la normatividad vigente sobre la materia.

**Parágrafo:** Se utilizarán los medios o instrumentos de evaluación que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil.





El conocimiento  
es de todos

Colciencias

0105

Página 3 de 5 de la Resolución No. 0105 "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias"

**Artículo 2º-** **Ámbito de aplicación.** El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias.

**Parágrafo 1:** El Sistema Tipo también será aplicable a los servidores de carrera administrativa que se encuentren desempeñando empleos de planta del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias en calidad de encargados.

**Parágrafo 2:** En virtud de lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario de la Función Pública, los servidores de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias para los servidores de carrera administrativa.

El resultado de la evaluación del desempeño laboral generará efectos jurídicos exclusivamente respecto de los Planes de Estímulos e Incentivos que se apliquen en la Entidad.

**Artículo 3º-** **Objeto de Evaluación.** El desempeño laboral de los servidores del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias, contemplados en el artículo 2º de la presente Resolución, será evaluado aplicando los componentes detallados a continuación:

- a) **Compromisos Laborales:** Son aquellos que evidencian las competencias funcionales del empleo y las competencias comportamentales que debe acreditar todo servidor público en el ejercicio del empleo.
- b) **Competencias funcionales:** Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 2.2.4.5 del Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- c) **Competencias comportamentales:** Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece.

Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: 1. Responsabilidad por personal a cargo; 2. Habilidades y aptitudes laborales; 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones; 4. Iniciativa de innovación





El conocimiento  
es de todos

Colciencias

Página 4 de 5 de la Resolución No. **0105** "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores con derechos de carrera administrativa y en período de prueba del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias"

en la gestión; 5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. (Artículo 2.2.4.6 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 815 de 2018).

**Parágrafo.** Las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, o en su defecto, las señaladas en el Decreto 815 de 2018 que modificó el Decreto 1083 de 2015 en relación con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

**Artículo 4°- Líder del Proceso de Evaluación.** La Secretaría General - Talento Humano, liderará las acciones necesarias para la implementación del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral en el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias, para lo cual divulgará las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la Evaluación de Desempeño Laboral, diseñará y administrará el programa de capacitación en materia de Evaluación de Desempeño Laboral, y tendrá en cuenta los resultados de esta evaluación para establecer los planes de Estímulos, Capacitación y Bienestar de la Entidad.

**Artículo 5°- Planeación del Proceso.** La Oficina Asesora de Planeación, además de divulgar al interior del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual, los cuales servirán como referente para la fijación de compromisos laborales, deberá publicar a más tardar el treinta y uno (31) de enero de cada año, las metas por áreas o dependencias de cada vigencia. De igual forma, deberá publicar los avances logrados por las áreas o dependencias en la ejecución de sus metas de la vigencia inmediatamente anterior conforme lo determina la ley.

**Artículo 6°- Control Interno.** La Oficina de Control Interno remitirá cada año a los Jefes de Dependencia o Áreas el informe sobre los resultados de la evaluación de gestión de las dependencias del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación –Colciencias. De igual forma, dará a conocer a los evaluadores el resultado de la Evaluación por Gestión por Áreas o Dependencias del año inmediatamente anterior, para que se tenga como uno de los criterios en la concertación de los compromisos del siguiente periodo de evaluación.

**Artículo 7° - Portafolio de evidencias.** El portafolio de evidencias es la herramienta mediante la cual el Evaluador o Comisión Evaluadora y el funcionario sujeto de evaluación, aportan evidencias sobre el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales.

La custodia del soporte documental que integra el portafolio de evidencias corresponde al Evaluador o Comisión Evaluadora según sea el caso con el fin que sirva como material histórico en la misma.

Harán parte del portafolio de evidencias los documentos que reposen en el Sistema de Correspondencia ORFEO o el que haga sus veces, con la debida identificación del expediente





El conocimiento  
es de todos

Colciencias

Página 5 de 5 de la Resolución No. **0105** "Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación – Colciencias"

respectivo. Igualmente harán parte de este portafolio los documentos que se encuentren en las carpetas compartidas con la debida identificación de las mismas.

**Artículo 8º-** Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral SEDEL. La Evaluación de Desempeño Laboral de la Entidad se realizará mediante el aplicativo "Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral SEDEL", de conformidad con las condiciones establecidas por la Comisión Nacional de Servicio Civil, o la herramienta que esta disponga para tal fin.

**Artículo 9º-** Reglamentación. En lo no previsto en la presente Resolución, se aplicará lo dispuesto en las normas que la Comisión Nacional del Servicio Civil reglamente sobre la materia, en especial el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 o aquellos que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

**Parágrafo:** Para la Evaluación de Desempeño Laboral a realizar en el periodo de evaluación comprendido entre el 1º de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019, se aplicarán las disposiciones contenidas en el Acuerdo No. 565 de 2016 y en los acuerdos que lo modifiquen o adicionen.

**Artículo 10º-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE  
Dada en Bogotá, D. C., a los

**01 FEB. 2019**

**DIEGO FERNANDO HERNÁNDEZ LOSADA**  
Director General

Revisó: Diana Marcela Álvarez Hernández – Contratista SEGEL - Líder de Talento Humano  
Elaboró: José Andrés Barreto Acosta – Contratista SEGEL – Talento Humano

AB