



00965

RESOLUCION No.

DE 2009

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

El Director del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación -Colciencias- en ejercicio de sus facultades legales, en especial de las conferidas por la Ley 909 de 2004, 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 período 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 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 Nos. 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

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 mediante el Instructivo 01 de 2008, la Comisión Nacional del Servicio Civil, determinó que para acceder al nivel sobresaliente deberán incluirse en el portafolio de evidencias los soportes que permitan identificar y demostrar la superación de las expectativas relacionadas con los compromisos establecidos al inicio del período de evaluación en al menos uno de los siguientes aspectos:

- Los aportes adicionales del evaluado a las metas de la entidad o de la dependencia.
- La entrega de productos o servicios en plazos o términos inferiores a los inicialmente acordados.
- La demostración de condiciones o actividades que optimicen los procesos o procedimientos que desarrolla el evaluado en cumplimiento de los compromisos y que permiten identificar estándares o criterios de calidad superiores a los establecidos.
- La superación en términos de cantidad, oportunidad o calidad de las metas establecidas en la fijación de los compromisos.
- La participación exitosa del evaluado en proyectos, programas o procesos institucionales o especiales que contribuyan a las metas o logros de la entidad o la dependencia, aún cuando éstos no estén relacionados con los compromisos laborales fijados en la evaluación del desempeño.

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 tenida 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 tenidas 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 en 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 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 tenidas 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.*

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, este 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.

PARRAGRAFO. En el portafolio de evidencias se incluirán los soportes que permitan identificar y constatar que el empleado superó las expectativas relacionadas con los compromisos establecidos al inicio del período en los siguientes aspectos:

- Los aportes adicionales del evaluado a las metas de la entidad o de la dependencia.
- La entrega de productos o servicios en plazos o términos inferiores a los inicialmente acordados.
- La demostración de condiciones o actividades que optimicen los procesos o procedimientos que desarrolla el evaluado en cumplimiento de los compromisos y que permiten identificar estándares o criterios de calidad superiores a los establecidos.
- La superación en términos de cantidad, oportunidad o calidad de las metas establecidas en la fijación de los compromisos.
- La participación exitosa del evaluado en proyectos, programas o procesos institucionales o especiales que contribuyan a las metas o logros de la entidad o la dependencia, aún cuando éstos no estén relacionados con los compromisos laborales fijados en la evaluación del desempeño.

ARTÍCULO CUARTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los **14** de **AUG** de **2009**

Juan Francisco Miranda Miranda
JUAN FRANCISCO MIRANDA MIRANDA

PREPARÓ: EMERATRIZ PINZON DAZA
REVISÓ: PAOLA NIETO CASTILLO