



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
EDUCACIÓN
Instituto para la Investigación Educativa y el
Desarrollo Pedagógico

RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA Y EL DESARROLLO PEDAGÓGICO – IDEP

En uso de sus facultades legales y reglamentarias y en particular las conferidas en el Acuerdo 26 de 1994 del Concejo de Bogotá; la Resolución No. 01 de 2000 del Consejo Directivo del IDEP y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 489 de 1998¹ ordena que los principios de la función administrativa sean tenidos en cuenta al evaluar el desempeño de las entidades y organismos administrativos y al juzgar la legalidad de la conducta de los servidores públicos, lo cual se traduce en que el servidor debe estar en condición de demostrar los resultados de su desempeño conforme a su gestión en el logro de las metas y los resultados institucionales.

Que el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones establece textualmente 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. 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 literal d) del artículo 11 de la precitada Ley incluye como función de la Comisión Nacional del Servicio Civil *“Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los funcionarios de carrera administrativa”*.

Que el Decreto reglamentario 1083 del 26 de mayo de 2015 del sector de la función pública compiló los decretos vigentes sobre la materia.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil emitió el Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016 por medio del cual se establece el nuevo sistema tipo de evaluación del desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en Periodo de Prueba.

¹ Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

Que de conformidad con el artículo 40 de la Ley 909 de 2004 y el acuerdo 565 de 2016, mientras las entidades desarrollan sus sistemas propios de evaluación del desempeño, deberán adoptar el sistema tipo de evaluación desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, entidad competente en la materia.

Que el artículo 4 del Acuerdo 565 de 2016 define el sistema tipo como *“(...) una herramienta de gestión que contiene metodologías, procedimientos e instrumentos para la aplicación de normas sobre evaluación del desempeño laboral (...)”*

Que en virtud del Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.10 y el Acuerdo 565 de 2016 artículo 6, los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Entidad para los empleados de Carrera Administrativa.

Que según el Acuerdo 565 de 2016 Artículo 16 la calificación definitiva de los empleados sujetos de la Evaluación del Desempeño Laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y la Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias efectuada por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces

Que de acuerdo a dicho artículo, debe tenerse en cuenta que los porcentajes son diferentes si se trata del periodo anual u ordinario, del período de prueba o de la evaluación extraordinaria, acorde con las tabla establecida en ese artículo 16 ibídem

Que el artículo 17 del mencionado acuerdo, define las escalas de calificación como instrumentos que permiten ubicar cuantitativa y cualitativamente el resultado de la evaluación del desempeño laboral.

Que el artículo 54 del mismo acuerdo, señala que los empleados de Libre Nombramiento y Remoción que no ocupen empleos de Gerencia Pública, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Entidad para los empleados de Carrera Administrativa.



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

Que atendiendo a lo dispuesto en el literal a) del numeral 2° del artículo 8° del Acuerdo 565 de 2016, se hace necesario adoptar el procedimiento, formatos y criterios establecidos en el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, para los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción que no ocupen empleos de gerencia pública en el IDEP.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPCION DEL SISTEMA: Adoptar a partir del 1° de febrero de 2018 en su integridad, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido en el Acuerdo 565 de 2016, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y demás normas que lo modifiquen, sustituyan o reglamenten; para la evaluación de los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP.

PARÁGRAFO: Harán parte integral del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral los formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y su aplicación se realizará en estricto cumplimiento de los lineamientos señalados en el Acuerdo 565 de 2016 o demás normas que modifiquen, sustituyan o reglamenten.

ARTÍCULO SEGUNDO: SUJETOS DE APLICACIÓN: De conformidad con el artículo 6° del Acuerdo 565 de 2016 son sujetos de evaluación:

1. Los funcionarios de carrera administrativa y en periodo de prueba del IDEP
2. Los funcionarios de libre nombramiento y remoción diferentes a los de gerencia pública del IDEP.
3. Los funcionarios que se encuentren en comisión de servicios en el IDEP

PARÁGRAFO: En relación con los servidores de libre nombramiento y remoción que no pertenecen a empleos de Gerencia Pública conforme a lo establecido en el artículo 10 del Acuerdo 271 de 2015, por medio del cual se adopta el régimen de administración de personal, se aplicará el sistema de evaluación del desempeño laboral establecido en el Acuerdo 565 de 2016. Los resultados de la evaluación de desempeño laboral no determinarán por sí mismos la permanencia del servidor de libre nombramiento y remoción en el cargo que desempeña. Se utilizará como instrumento de evaluación el formato adoptado por la Comisión Nacional del



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

Servicio Civil, identificando claramente que se trata de un servidor público de libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO TERCERO: COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL:
Los componentes de la evaluación del desempeño laboral son los siguientes:

1. Las metas institucionales establecidas por el IDEP.
2. Las Competencias Comportamentales
3. Los Compromisos Laborales
4. El Portafolio de Evidencias
5. La Evaluación de Gestión por Dependencias
6. Los Planes de Mejoramiento individual

PARÁGRAFO: Para la total comprensión del significado de los anteriores componentes, se tendrá en cuenta la definición que de los mismos hace el artículo 1° del Acuerdo 565 de 2016.

ARTÍCULO CUARTO: RESPONSABLES Y PARTICIPANTES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN EL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN: Son responsables de la Evaluación: El Director(a) General del IDEP o quien éste delegue, el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación o quien haga sus veces, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, El jefe de la Oficina Asesora Jurídica o quien haga sus veces, el Subdirector Académico o quien haga sus veces, el Subdirector Administrativo; Financiero y de Control Disciplinario o quien haga sus veces, la Comisión de Personal, los Evaluados, los Evaluadores o Comisiones Evaluadoras según sea el caso y el superior jerárquico del Evaluador.

PARÁGRAFO: Las obligaciones que deben cumplir los responsables mencionados, en el marco del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral son las definidas en el artículo 8° numerales 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 del Acuerdo 565 de 2016.

ARTICULO QUINTO: OBLIGACIÓN DE EVALUAR: Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los funcionarios del IDEP, entre quienes en todo caso, habrá un servidor público 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 expida la Comisión Nacional del Servicio Civil.

de 3



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

El incumplimiento de este deber constituye falta grave y será sancionable disciplinariamente, sin perjuicio del cumplimiento de la obligación de evaluar y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado.

Tendrán la obligación de evaluar:

- a) El Jefe Inmediato
- b) La Comisión Evaluadora
- c) El funcionario de libre nombramiento y remoción que sea designado por el Nominador, en los eventos que prospere el impedimento o recusación.
- d) Los empleados de carrera que se encuentren en comisión o en un empleo de libre nombramiento y remoción de la planta de empleos del IDEP.

PARÁGRAFO PRIMERO: La Comisión Evaluadora a que se refiere el artículo 11 del Acuerdo 565 de 2016, se conformará únicamente cuando se identifique que el responsable de evaluar es un empleado de carrera administrativa, en periodo de prueba o un servidor público provisional y estará integrada por el empleado público de carrera administrativa, en periodo de prueba o el servidor público provisional y un empleado de libre nombramiento y remoción.

En todo caso el Evaluador deberá ostentar un grado igual o superior al del evaluado; en el evento en que el evaluador no ostente un grado superior al del evaluado, el nominador designará un servidor público de libre nombramiento y remoción encargado de hacer dicha evaluación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: La Comisión Evaluadora deberá conformarse mediante acto administrativo expedido por el Director(a) General del IDEP, el cual deberá ser comunicado a los participantes y ésta actuará como un solo evaluador.

ARTÍCULO SEXTO: INSTRUMENTOS DEL SISTEMA TIPO: Los instrumentos del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral son los siguientes:

- a) Los niveles de cumplimiento
- b) Los porcentajes de los componentes
- c) Las escalas de calificación
- d) Los formatos

03



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

a) Los niveles de cumplimiento: Es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación y corresponde a los siguientes: Sobresaliente, Destacado, Satisfactorio y No Satisfactorio.

De acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida, se ubican en los siguientes niveles:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 95%	Sobresaliente
Mayor o igual al 80% y menor que el 95%	Destacado
Mayor del 65% y menor que el 80%	Satisfactorio
Menor o igual al 65%	No Satisfactorio

b) Porcentaje de los componentes de la evaluación del desempeño: La calificación definitiva de los empleados sujetos de la Evaluación del Desempeño Laboral, se obtiene de la sumatoria de los porcentajes obtenidos respecto de los compromisos laborales, el desarrollo de las competencias comportamentales y la Evaluación de Gestión por Dependencias efectuada por la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces.

Debe tenerse en cuenta que los porcentajes son diferentes si se trata del periodo anual u ordinario, del periodo de prueba o de la evaluación extraordinaria, acorde con las siguientes tablas:

CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO ANUAL U ORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	80%
Competencias Comportamentales	10%
Evaluación de Gestión Por Áreas o Dependencias	10%
Total	100%

003



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

CALIFICACIÓN PARA EL PERÍODO DE PRUEBA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	85%
Competencias Comportamentales	15%
Total	100%

CALIFICACIÓN PARA LA EVALUACIÓN EXTRAORDINARIA	PESO PORCENTUAL
Compromisos Laborales	85%
Competencias Comportamentales	15%
Total	100%

c) Escalas de Calificación: Son los instrumentos que permiten ubicar cuantitativa y cualitativamente el resultado de la Evaluación del Desempeño Laboral de un empleado y está integrada por:

- **Compromisos Laborales:** Los compromisos laborales serán calificados según su cumplimiento en un rango de uno a cien (1-100), calificación que posteriormente será ponderada para hacerla corresponder con los pesos porcentuales establecidos en las tablas del artículo precedente.

- **Competencias Comportamentales:** El evaluador asignará el valor que le corresponda de acuerdo al nivel de desarrollo de las competencias, con base en la siguiente escala:

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA	Resultados Cuantitativos	
		Periodo	
		Anual u Ordinario	Periodo de Prueba y Extraordinario
BAJO	El Nivel de desarrollo de la competencia no se presenta con un impacto positivo que permita la obtención de las metas y logros esperados.	4	6

Handwritten signature



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

NIVELES DE DESARROLLO	DESCRIPCIÓN CUALITATIVA	Resultados Cuantitativos	
		Periodo	
		Anual u Ordinario	Periodo de Prueba y Extraordinario
ACEPTABLE	El Nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera intermitente, con un mediano impacto en la obtención de metas y logros esperados.	6	9
ALTO	El Nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente e impacta significativamente de manera positiva la obtención de metas y logros esperados.	8	12
MUY ALTO	El Nivel de desarrollo de la competencia se presenta de manera permanente, impactando significativamente la obtención de metas y logros esperados y agrega valor a los procesos generando un alto nivel de confianza.	10	15

- **Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias:** Con base en el resultado obtenido de la evaluación de la Gestión por Dependencias, realizado por la Oficina de Control Interno, el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces remitirá la calificación de 1 a 10 de éste componente, la cual se trasladará al evaluador para la calificación del evaluado.

d) Los Formatos: El diligenciamiento de los formatos anexos del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral que hacen parte integral del Acuerdo 565 de 2016, deberá efectuarse en cumplimiento de las directrices y mecanismos adoptados por la CNSC, y estos son:

- a. Formato 1. Información General:** Consolida y detalla la información concerniente a los compromisos laborales, competencias comportamentales, evaluación de gestión por áreas o dependencias y la calificación correspondiente para el periodo semestral y anual.



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

- b. Formato 2. Compromisos Laborales y Competencias Comportamentales:** En éste se identifica al evaluado y evaluador (es) y se establecen los compromisos laborales y las competencias comportamentales; corresponde a la segunda fase del proceso de evaluación.
- b. Formato 3. Evidencias:** Describe la información relacionada con los soportes que demuestran el nivel de cumplimiento o incumplimiento de los compromisos o competencias, los cuales deben ser registrados durante todo el tiempo y periodo al que corresponde el proceso de evaluación.
- d. Formato 4. Calificación de Competencias Comportamentales:** Hace referencia a la valoración de los niveles de desarrollo de las competencias comportamentales objeto de evaluación.
- e. Formato 5. Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias:** Contiene la evaluación efectuada por el responsable de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, sobre la gestión anual de las áreas o dependencias, la cual solamente será tomada en cuenta en la evaluación definitiva correspondiente al periodo anual u ordinario.
- f. Formato 6. Reporte Calificación Periodo Anual u Ordinario:** Consolida los resultados de las evaluaciones parciales semestrales y la definitiva. Mediante éste, el evaluador comunica o notifica las evaluaciones correspondientes.
- g. Formato 7. Plan de Mejoramiento:** Permite registrar las acciones que se formulen para mejorar o superar brechas, así como su seguimiento durante todo el proceso de evaluación.
- h. Formato 8. Evaluación Parcial Eventual:** Se diligencia únicamente cuando se presenta alguna de las causales establecidas en el numeral 2 del artículo 25, en el periodo anual u ordinario y es proporcional al tiempo al tiempo que se evalúa.
- i. Formato 9. Evaluación Extraordinaria:** Se diligencia únicamente cuando se presenta información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del empleado con respecto a los compromisos concertados o fijados, según lo establecido en el artículo 27 del Acuerdo 565 de 2016.



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

j. Formato 10. Evaluación Inferior a un año: Registra la calificación y consolida los resultados de la evaluación definitiva, en caso que el periodo de evaluación sea inferior a un año o al establecido.

k. Formato 11. Evaluación en Periodo de Prueba: Registra la calificación de los compromisos laborales y competencias comportamentales, y consolida los resultados de la evaluación del periodo de prueba. Igualmente, mediante este formato, el evaluador notifica los resultados de la misma.

ARTÍCULO SÉPTIMO: FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERIODO ANUAL U ORDINARIO: El proceso de evaluación del desempeño laboral para el periodo anual u ordinario de los funcionarios del IDEP, se desarrollará en las fases establecidas en los artículos 20, 21, 22, 23, 24, 25 y 26 del Acuerdo 565 de 2016, adoptadas mediante la presente resolución así:

FASES	
PRIMERA	Preparación del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) para el periodo anual u ordinario.
SEGUNDA	Concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales en periodo anual u ordinario.
TERCERA	Seguimiento al desempeño laboral y al desarrollo de competencias comportamentales.
CUARTA	Evaluaciones parciales.
QUINTA	Evaluación definitiva en periodo anual u ordinario.

ARTÍCULO OCTAVO: FASES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PARA EL PERIODO DE PRUEBA: El proceso de evaluación del desempeño laboral para el periodo de prueba de los del IDEP, se desarrollará en las fases establecidas en los artículos 29,30, 31, 32, 33, 34 y 35 del Acuerdo 565 de 2016, adoptadas mediante la presente resolución así:

2018



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

FASES	
PRIMERA	Preparación del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) en periodo de prueba.
SEGUNDA	Concertación de compromisos laborales y competencias comportamentales en periodo de prueba
TERCERA	Seguimiento al desempeño laboral y al desarrollo de competencias comportamentales.
CUARTA	Evaluaciones parciales eventuales en periodo de prueba.
QUINTA	Evaluación definitiva en periodo de prueba.

ARTÍCULO NUEVE: EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR: Los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba cuyos empleos se puedan definir bajo la modalidad de teletrabajo deberán ser evaluados de conformidad con los parámetros establecidos en la presente resolución, teniendo en cuenta el siguiente peso porcentual de los componentes:

Se evaluarán los compromisos laborales en un ochenta por ciento (80%), las competencias comportamentales en un diez por ciento (10%), y la gestión por dependencias en un diez (10%).

En todos los casos se aplicarán los formatos definidos en el Acuerdo 565 de 2016 y adoptados en la presente resolución.

ARTÍCULO DÉCIMO: USOS DE LA EVALUACIÓN EN EL NIVEL SOBRESALIENTE: La calificación obtenida en éste nivel permite:

1. Adquirir los derechos de carrera administrativa cuando se trate de la Evaluación en periodo de prueba.
2. Ascender en carrera administrativa como resultado de la Evaluación en Periodo de Prueba, cuando el empleado ostente derechos de carrera.



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

3. Acceder a encargos cuando cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y siempre y cuando, que al existir una vacante temporal o definitiva de un empleo de carrera la Administración decida proveerla.
4. Acceder a comisiones para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Periodo Fijo, bajo las condiciones contempladas en el artículo 26 del a Ley 909 de 2004.
5. Acceder a los beneficios contenidos en el Plan de Estímulos e Incentivos que determine la Entidad.

PARÁGRAFO: Para efectos del reconocimiento de incentivos se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO: USOS DE LA EVALUACIÓN EN EL NIVEL DESTACADO:
La calificación obtenida en éste nivel permite:

1. Adquirir los derechos de carrera administrativa cuando se trate de la Evaluación en periodo de prueba.
2. Ascender en carrera administrativa como resultado de la Evaluación en Periodo de Prueba, cuando el empleado ostente derechos de carrera.
3. Acceder a reconocimientos no pecuniarios definidos por la entidad.
4. Acceder a encargos, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 200, en el evento que no exista en la planta de personal servidor con derecho preferencial a ser encargado. En este caso el encargo no es un derecho preferencial sino una forma de provisión de empleos de carrera.



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO: USOS DE LA EVALUACIÓN EN EL NIVEL SATISFACTORIO: La calificación obtenida en éste nivel permite:

1. Adquirir los derechos de carrera administrativa cuando se trate de la Evaluación en Periodo de Prueba.
2. Ascender en carrera administrativa como resultado de la Evaluación en Periodo de Prueba cuando el empleado ostente derechos de carrera.
3. Permanencia en el servicio activo de la entidad.
4. Acceder a encargo, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, en el evento que no exista en la planta de personal servidor con derecho preferencial a ser encargado. En este caso el encargo no es un derecho preferencial sino una forma de provisión de empleos de carrera.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO: CONSECUENCIAS DE LA EVALUACIÓN EN EL NIVEL NO SATISFACTORIO: La Evaluación Definitiva y en firme en el Nivel No Satisfactorio trae como consecuencias:

1. El retiro del servicio.
2. La separación y pérdida de los derechos de carrera Administrativa
3. Regresar al empleo del cual ostenta derechos de carrera, si el empleado sujeto de evaluación, se encuentra desempeñando por encargo otro empleo.
4. Regresar al empleo del cual ostenta derechos de carrera, si el empleado sujeto de evaluación, se encuentra desempeñando en periodo de prueba en otro empleo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, cuando una calificación de servicios no satisfactoria queda en firme, como resultado del desempeño laboral de carácter anual o extraordinaria, el nombramiento del empleado de carrera así calificado, deberá ser declarado insubsistente, mediante resolución motivada, expedida por el Jefe de la Entidad.



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una servidora pública de carrera, en estado de embarazo por calificación no satisfactoria de servicios, solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad biológica o por adopción o de la licencia correspondiente en el caso de aborto prematuro no viable. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá el recurso de reposición.

Esta decisión se entenderá revocada, si al interponer los recursos dentro del término legal, la Administración no se pronuncia dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a la presentación de los recursos. En este evento la calificación que dio origen a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento se considera satisfactorio en el puntaje mínimo.

La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto, será sancionada de conformidad con la Ley 734 de 2002 y las normas que la modifiquen o adicionen.

ARTICULO DECIMO CUARTO: NOTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL: La evaluación definitiva se notificará personalmente al evaluado dentro de los dos (2) días siguientes a la fecha en la que se produzca.

Si no pudiera hacerse la notificación personal al cabo del término previsto en el inciso anterior, se enviará por correo certificado o electrónico una copia de la misma a la dirección que obre en la hoja de vida del evaluado y se dejará constancia escrita de ello, caso en el cual la notificación se entenderá surtida en la fecha en la cual fue entregada.

Las evaluaciones parciales y semestrales serán comunicadas por escrito al evaluado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha en la que se produzcan.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO: RECURSOS CONTRA LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA: Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador o la Comisión evaluadora si es del caso, y el de apelación ante jefe inmediato de éste, cuando considere que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal y/o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

03



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARAGRAFO: OPORTUNIDAD PARA EVALUAR: En caso de obtener el porcentaje mínimo satisfactorio por omisión del evaluador, el evaluado podrá a través de los recursos de reposición y apelación, alcanzar un porcentaje superior, siempre y cuando presente las evidencias soporte de los compromisos, pudiendo incluso acceder al nivel sobresaliente.

ARTÍCULO DECIMO SEXTO: IMPROCEDENCIA DE RECURSOS CONTRA LAS EVALUACIONES PARCIALES: Contra las evaluaciones parciales semestrales y parciales eventuales expresas o presuntas no procederá recurso alguno, debido a que son estados de avance de la gestión del empleado.

ARTÍCULO DECIMO SEPTIMO: IMPEDIMENTOS PARA EVALUADORES: Los responsables de evaluar el desempeño laboral de los empleados de carrera o en periodo de prueba deberán declararse impedidos cuando se encuentren vinculados con éstos por matrimonio o por unión permanente o tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o exista enemistad grave con el empleado a evaluar o cuando exista cualquier causal de impedimento o hecho que afecte su objetividad.

ARTÍCULO DECIMO OCTAVO: TRÁMITE DE IMPEDIMENTOS PARA EVALUADORES: El evaluador al advertir alguna de las causales de impedimento, inmediatamente la manifestará por escrito motivado al Jefe de la entidad, quien mediante acto administrativo motivado decidirá sobre el impedimento dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. De aceptarlo designará otro evaluador y en el mismo acto ordenará la entrega de los documentos que hasta la fecha obren sobre el desempeño laboral del empleado a evaluar.

El empleado a ser evaluado podrá recusar al evaluador ante el Jefe de la entidad cuando advierta alguna de las causales de impedimento, para lo cual allegará las pruebas que pretenda hacer valer. En tal caso se aplicará el procedimiento descrito en el inciso anterior en lo que sea pertinente.

En todo caso la recusación o impedimento deberán formularse y decidirse antes de efectuar la calificación de la evaluación parcial semestral y/o definitiva.



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

ARTÍCULO DECIMO NOVENO: IMPEDIMENTOS PARA MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE PERSONAL: Para todos los efectos, a los miembros de las Comisiones de Personal se les aplicarán las causales de impedimento y recusación previstas en la normatividad vigente.

Los representantes del nominador en la Comisión de Personal, al advertir una causal que les impida conocer del asunto objeto de decisión, deberán comunicarla inmediatamente por escrito motivado al Jefe de la entidad, quien decidirá dentro de los dos (2) días siguientes, mediante acto administrativo motivado y designará al empleado que lo ha de remplazar si fuera el caso.

Cuando el impedimento recaiga sobre alguno de los representantes de los empleados, así lo manifestará a los demás miembros de la Comisión de Personal, quienes en la misma sesión decidirán si el impedimento es o no fundado. En caso afirmativo, lo declararán separado del conocimiento del asunto y designarán al suplente. Si fuere negativa, podrá participar en la decisión del asunto.

ARTÍCULO VIGESIMO: TRÁMITE DE IMPEDIMENTOS PARA MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE PERSONAL: Cuando la recusación se refiera a alguno de los representantes del nominador en la Comisión de Personal, el escrito contentivo de ella se dirigirá al Jefe de la entidad.

Cuando la recusación afecte alguno de los representantes de los empleados en la Comisión de Personal se propondrá ante los demás miembros a través del secretario de la misma.

Las recusaciones de que trata ésta disposición, se decidirán de conformidad con el procedimiento señalado en el Título VII del Decreto Ley 760 de 2005².

ARTÍCULO VIGESIMO PRIMERO: RECUSACIÓN DE MIEMBROS DE LAS COMISIONES DE PERSONAL: Cuando exista un causal de impedimento en un miembro de la Comisión de Personal y no fuere manifestada por él, podrá ser recusado por el interesado en el asunto a decidir, caso en el cual allegará las pruebas que fundamentan sus afirmaciones.

ARTÍCULO VIGESIMO SEGUNDO: IMPROCEDENCIA DE RECURSOS CONTRA EL ACTO QUE RESUELVE EL IMPEDIMENTO O RECUSACIÓN: Contra las decisiones que resuelven el impedimento o la recusación, no procederá recurso alguno.

² Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones



RESOLUCIÓN No. 008 de 2018

“Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para los servidores públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba del Instituto para la Investigación Educativa y el desarrollo Pedagógico - IDEP”

Las normas sobre procedimiento señaladas en éste capítulo deberán ser adicionadas con las demás disposiciones legales en la materia.

ARTÍCULO VIGESIMO TERCERO: La presente resolución entra en vigencia a partir del 1° de febrero de 2018, fecha en la cual inicia el periodo de Evaluación Anual u Ordinario del Desempeño Laboral, y deroga la Resolución No. 2338 del 09 de julio de 2010: *“Por la cual se aprobó el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico IDEP”*, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá, D.C., a los **24 ENE. 2018.**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

CLAUDIA LUCÍA SÁENZ BLANCO
Directora General

	Nombre / Cargo	Firma
Aprobó:	Carlos Germán Plazas Bonilla - Subdirector Administrativo, Financiero y de Control Disciplinario	
Revisó:	Adriana Díaz Izquierdo - Jefe Oficina Asesora Jurídica	
Elaboró:	Nelba Faride Beltrán Beltrán - Profesional Especializado Talento Humano	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales y/o técnicas vigentes.		

