

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E  
INNOVACIÓN - COLCIENCIAS**

**INFORME SOBRE RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO  
LABORAL**

**PERIODO: 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018**

**SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO**

**Bogotá, D. C. marzo de 2018**

## INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo No.137 del 14 de enero de 2010, estableció el sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba, de uso temporal en las entidades, mientras éstas adoptan su sistema propio.

Así mismo, mediante Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016, se establecieron los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo del sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral de las entidades.

Colciencias, de conformidad con lo establecido en la Resolución No. 082 del 10 de febrero de 2017, por medio de la cual Colciencias adoptó transitoriamente el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral y la Resolución No. 1244 de 2016 por la cual se estableció el Sistema de Evaluación del Desempeño de los servidores públicos nombrados en provisionalidad, siguiendo los lineamientos y directrices emitidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

## MARCO LEGAL DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

- 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.”
- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.”
- Acuerdo No. 137 de 2010 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba.”
- Acuerdo No. 138 de 2010 “Por el cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Evaluación del Desempeño Laboral Propios.”
- Resolución Interna No. 0051 de 2011 “Por la cual se adopta transitoriamente el Sistema Tipo establecido por la comisión nacional del Servicio Civil para la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba del Departamento Administrativo de ciencias, Tecnología e Innovación – Colciencias.”
- Acuerdo 565 de 2016 “Por medio del cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación y Desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba

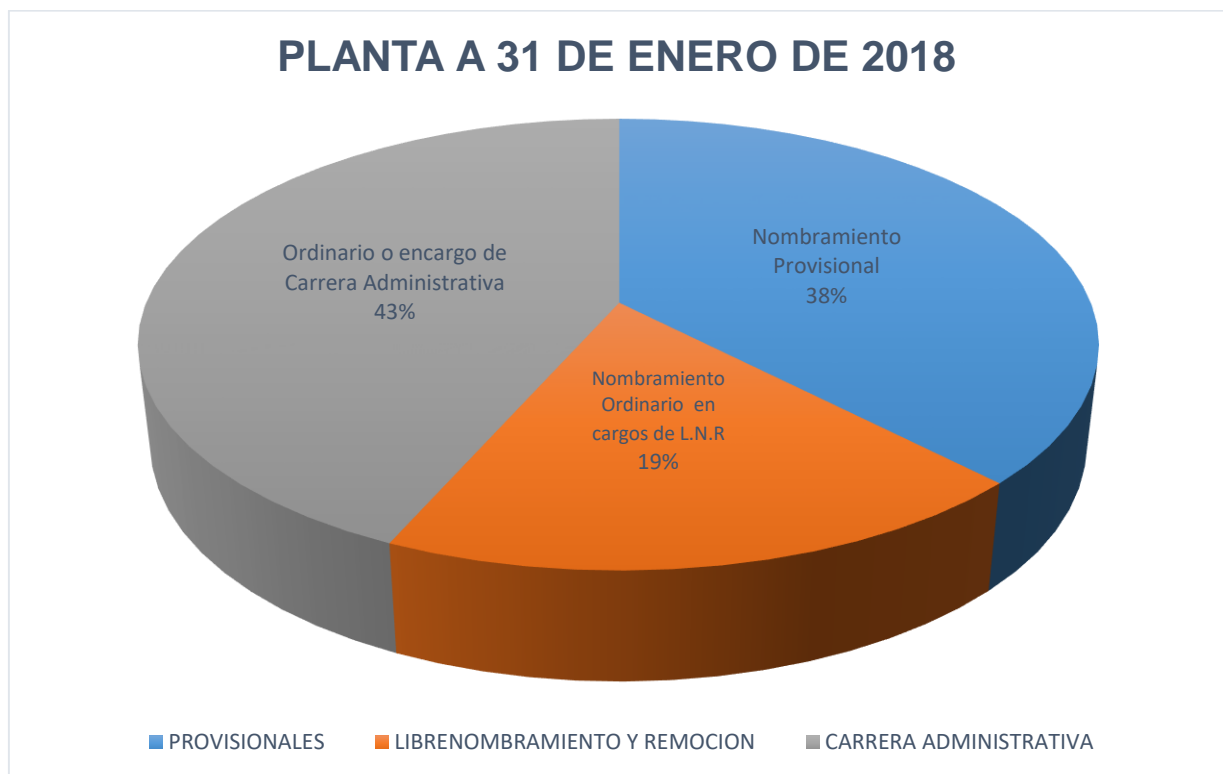
- Resolución Interna No. 1244 de 2016 “Por medio de la cual se adopta el formato de desempeño de los servidores públicos nombrados en provisionalidad en el Departamento Administrativo de ciencias, Tecnología e Innovación – Colciencias.”
- Resolución interna 082 de 2017 Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de la planta del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación- Colciencias

## OBJETIVO

Analizar los resultados de la implementación de las evaluaciones de desempeño de los servidores Públicos de la Entidad.

## RESULTADOS

A corte 31 de enero de 2018, la población objeto del proceso de Evaluación corresponde a un número de 106 servidores distribuidos por tipo de nombramiento de la siguiente manera:



Dentro de la población de 106 servidores se aplican las siguientes evaluaciones así:

<b>Tipo de Nombramiento</b>	<b>No. Servidores</b>	<b>Tipo de Evaluación</b>	<b>No. Servidores</b>
Ordinario o encargo de Carrera Administrativa	46	Sistema Tipo EDL	55
Nombramiento Provisional	40	Evaluación Provisionales	40
Nombramiento Ordinario en cargos de L.N.R	20	Acuerdos de Gestión	11

### **RESULTADOS POR SISTEMAS DE EVALUACIÓN**

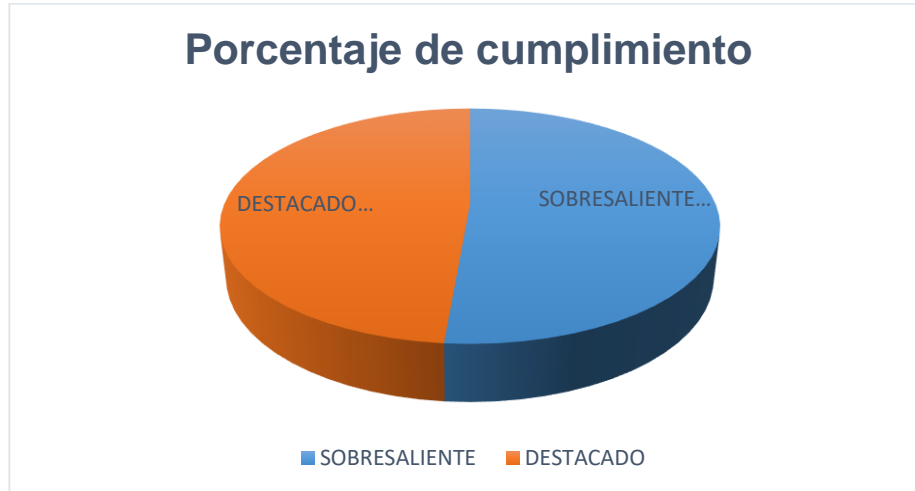
El siguiente es el resultado de las evaluaciones de desempeño y acuerdos de Gestión de Colciencias conforme a las 106 evaluaciones en el corte del 31 de enero de 2018, que aplican:

➤ **Acuerdos de Gestión**

Para el corte a 31 de enero de 2018, se recibió once (11) seguimientos de acuerdos de gestión los cuales alcanzaron un nivel de cumplimiento así:

<b>NIVEL DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>EVALUACIONES</b>
SOBRESALIENTE	103	2
DESTACADO	97,5	9
SATISFACTORIO	0	
NO SATISFACTORIO	0	
<b>TOTAL SEGUIMIENTOS ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		<b>11</b>

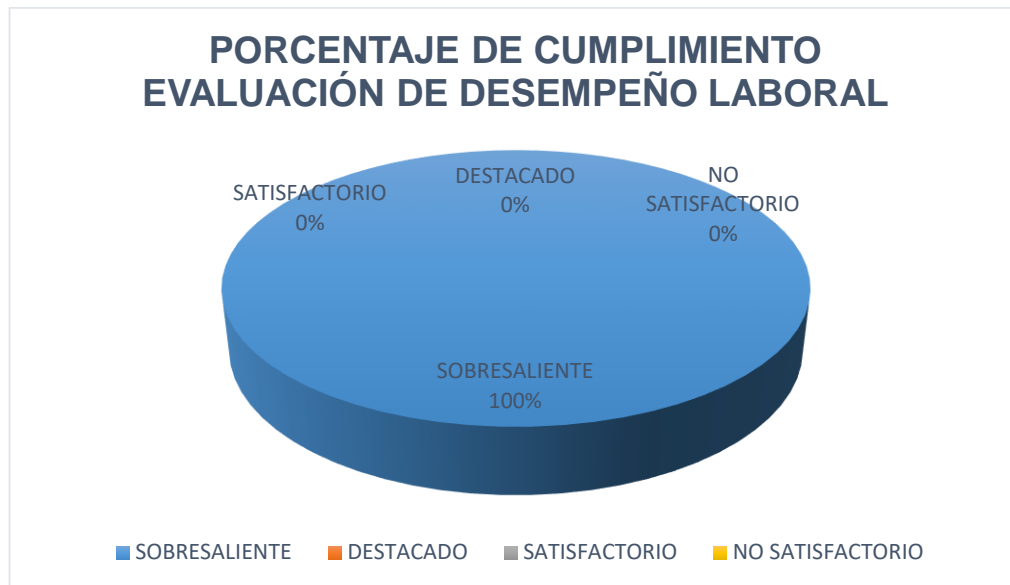
### Gráfica Porcentual Acuerdos de Gestión



- **Evaluación del Desempeño Laboral:** Los empleos que aplican el Sistema Tipo EDL, durante el periodo del 1 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018 fueron así:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	EVALUACIONES
SOBRESALIENTE	97%	55
DESTACADO	0	
SATISFACTORIO	0	
NO SATISFACTORIO	0	
TOTAL EVALUACIONES DE DESEMPEÑO		55

### Gráfica Porcentual Evaluaciones de desempeño



➤ **Evaluación para cargos de Nombramiento Provisional**

Los servidores nombrados en provisionalidad obtuvieron una calificación así:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	EVALUACIONES
SOBRESALIENTE	98%	40
DESTACADO	0	
SATISFACTORIO	0	
NO SATISFACTORIO	0	
<b>TOTAL EVALUACIONES DE DESEMPEÑO</b>		<b>40</b>

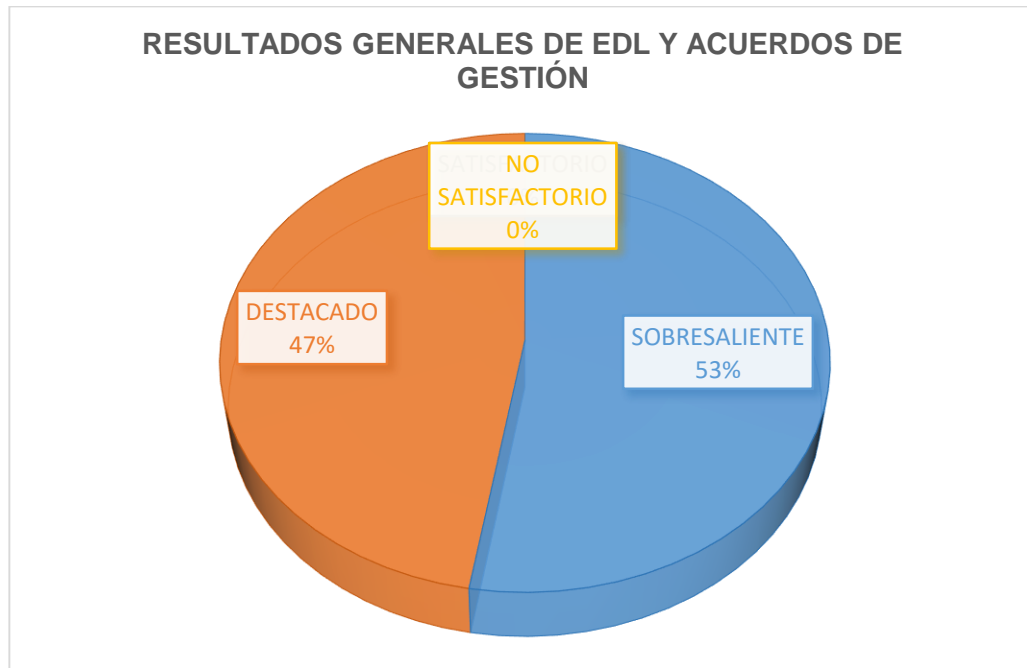
### Grafica Porcentual Servidores Provisionales



### TABLA GENERAL DE RESULTADOS

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	EVALUACIONES	PORCENTAJE GENERAL
SOBRESALIENTE	99	92	86,80%
DESTACADO	89	14	13,20%
SATISFACTORIO	0		0
NO SATISFACTORIO	0		0
TOTAL EVALUACIONES DE DESEMPEÑO		106	100,00%

## GRAFICA GENERAL



Realizando el análisis correspondiente, se evidencia que el 53% de los servidores públicos obtuvo a un nivel sobresaliente, cumplió con los objetivos concertados en un 100 %, demostrando efectividad y eficacia en su gestión, el 47% de los servidores aunque demostró un desempeño favorable para la Entidad, se crea la necesidad de buscar estrategias para fortalecer las competencias técnicas como blandas para lograr obtener un 100% con una calificación sobresaliente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se reforzaran temas como la atención al cliente, Orientación al usuario y al ciudadano, Trabajo en equipo y colaboración, relaciones Interpersonales.

**Planes de mejoramiento**

Debido a lo evidenciado en el proceso de evaluación, durante la vigencia 2017- 2018 se implementarán estrategias para reforzar los temas antes mencionados, los cuales estarán inmersos en el PIC.



## CONCLUSIONES

Como resultado del análisis del proceso de Evaluación de Desempeño y el seguimiento a los acuerdos de gestión, es posible concluir que los servidores públicos y gerentes públicos, se encuentran en un nivel sobresaliente, lo que evidencia que las cargas laborales están acorde a las funciones asignadas en cada área.

No obstante, se hace necesario reforzar diversos temas que ayudarán a que el 100% de los servidores y gerentes públicos obtengan calificación sobresaliente.