

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

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

PERIODO: 1 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017

SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO

Bogotá, D. C. abril de 2017

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. 138 de la misma fecha y año, 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 051 de 2011 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 en el acuerdo 137 de 2010.

Así mismo, mediante Resolución interna No. 926 del 13 de septiembre de 2016, definió y adoptó los factores para acceder al nivel sobresaliente en el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo de evaluación del 1 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017.

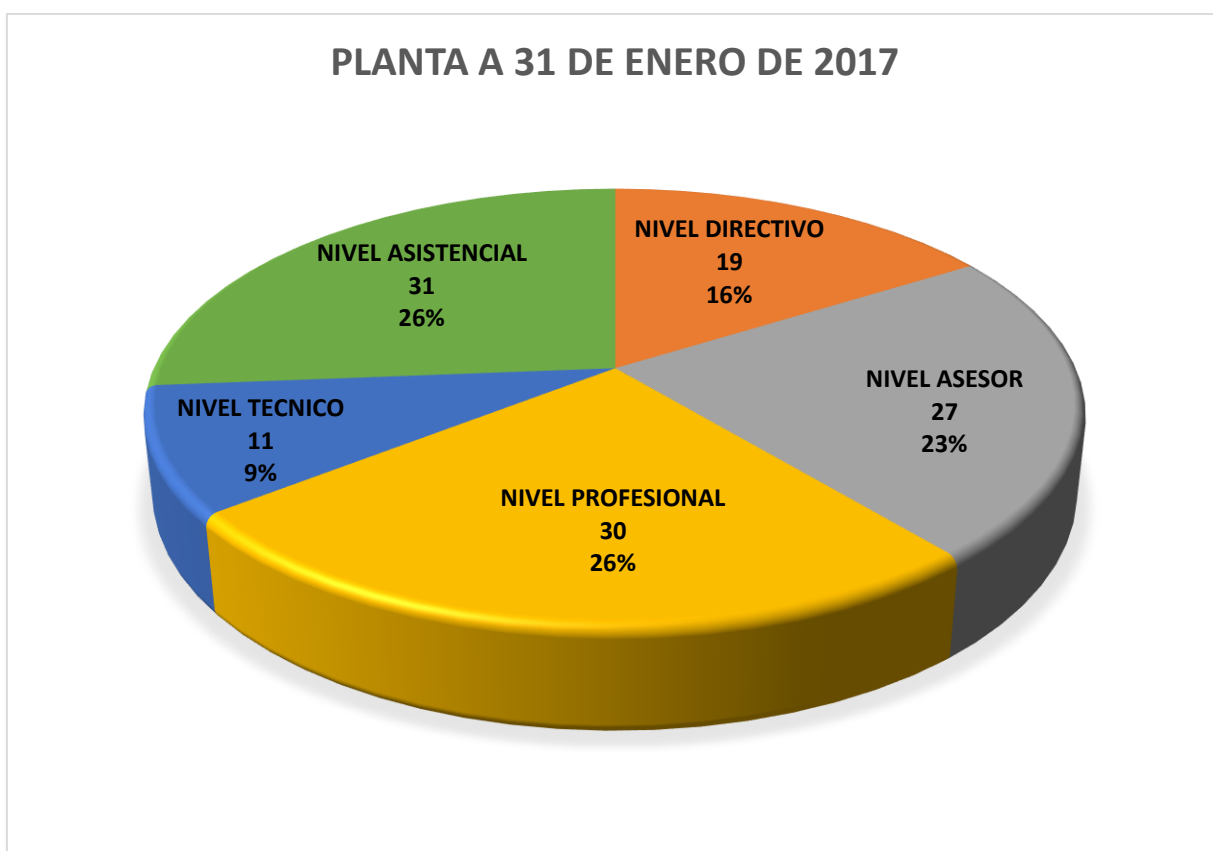
MARCO LEGAL DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

- 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.”

- 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 No. 0926 del 13 de septiembre de 2016 “Por la cual se definen y adoptan los factores a utilizar como valor agregado para acceder al nivel sobresaliente en el sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo de evaluación 1° de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017 Departamento Administrativo de ciencias, Tecnología e Innovación – Colciencias.”

POBLACION

A corte 31 de enero de 2017, la población objeto del proceso de Evaluación corresponde a un número de 108 servidores distribuidos por tipo de nombramiento de la siguiente manera:



Dentro de la población de 108 servidores se aplican las siguientes evaluaciones así:

Tipo de Nombramiento	No. Servidores	Tipo de Evaluación	No. Servidores
Carrera Administrativa	52	Sistema Tipo EDL	49
Nombramiento Provisional	37	Evaluación Provisionales	37
Nombramiento Ordinario (L.N.R)	19	Acuerdos de Gestión	13

RESULTADOS POR SISTEMAS DE EVALUACIÓN

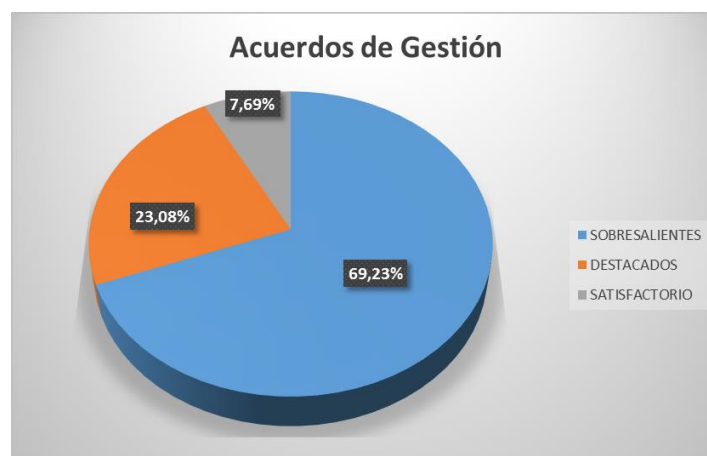
El siguiente es el resultado de las evaluaciones de desempeño y acuerdos de Gestión de Colciencias conforme a las 108 evaluaciones en el corte del 31 de enero de 2017, que aplican:

➤ **Acuerdos de Gestión**

Para el corte a 31 de enero de 2017, se recibió trece (13) seguimientos de acuerdos de gestión los cuales alcanzaron un nivel de cumplimiento así:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	EVALUACIONES	PROCENTAJE
SOBRESALIENTES	9	69,22%
DESTACADOS	3	23,07%
SATISFACTORIO	1	7,71%
NO SATISFACTORIO	0	0%
TOTAL		100,00%

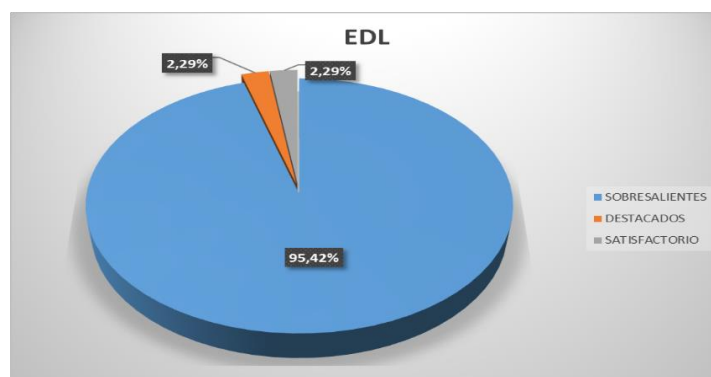
Gráfica Porcentual Acuerdos de Gestión



- **Evaluación del Desempeño Laboral:** Los empleos que aplican el Sistema Tipo EDL, durante el periodo del 1 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2017 fue así:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	EVALUACIONES	PROCENTAJE
SOBRESALIENTES	47	95,42%
DESTACADOS	1	2,29%
SATISFACTORIO	1	2,29%
NO SATISFACTORIO	0	0
TOTAL		100,00%

Gráfica Porcentual Evaluaciones de desempeño



➤ **Evaluación para cargos de Nombramiento Provisional**

Los servidores nombrados en provisionalidad obtuvieron una calificación así:

Nivel de Cumplimiento	Evaluaciones	Porcentaje
Sobresaliente	37	100%
Destacado	0	0%
Satisfactorio	0	0%
No Satisfactorio	0	0%

Grafica Porcentual Servidores Provisionales



Realizando el análisis correspondiente, se evidencia que el 88,21 % obtuvo a un nivel sobresaliente.

Con base en este resultado, se crea la necesidad de reforzar en temas como 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 un desempeño acorde a las funciones asignadas, donde el empoderamiento para desarrollar su trabajo se hace evidente.

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