



**El conocimiento
es de todos**

Minciencias

MINISTERIO DE CIENCIA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN- MINCIENCIAS

**INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE
GESTIÓN
(1 DE FEBRERO 2019 AL 31 DE ENERO DE 2020)**

MARZO 9 DE 2020



 El conocimiento es de todos	Minciencias	INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTIÓN (1 DE FEBRERO 2019 AL 31 DE ENERO DE 2020)	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 2 de 14

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO LEGAL DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.....	3
OBJETIVO	4
MARCO LEGAL	4
MARCO CONCEPTUAL	5
RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTIÓN.....	9
RESULTADOS POR SISTEMAS DE EVALUACIÓN	10
RESULTADOS GENERALES DE EVALUACION DE DESEMPEÑO Y ACUERDOS DE GESTIÓN.....	13
CONCLUSIONES.....	14

 El conocimiento es de todos	Minciencias	INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTIÓN (1 DE FEBRERO 2019 AL 31 DE ENERO DE 2020)		Código: D101PR01MO3
				Versión: 00
				Página: 3 de 14

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. 617 de 2018, 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.

Así mismo, teniendo en cuenta el proceso de transformación de Colciencias a Minciencias, y a partir de la incorporación de los servidores de planta a partir del 3 de febrero de 2020, la evaluación del desempeño laboral y seguimientos a los acuerdos de gestión se realizó de conformidad a la normatividad señalada por COLCIENCIAS durante el periodo de evaluación correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020

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 617 de 2018 “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

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Minciencias</p>	<p>INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTIÓN (1 DE FEBRERO 2019 AL 31 DE ENERO DE 2020)</p>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 4 de 14


- Resolución Interna No. 1244 de 2016 “Por medio de la cual se adopta el formato de desempeño de los servidores públicos nombrados en provisionalidad.
- Resolución interna 105 de 2019 “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
- Circular No. 0016-2019 - Proceso de evaluación Desempeño Laboral
- Circular Nro. 011-2019 - Aplicación de Acuerdo 617-2018 y Resolución 105-2019

OBJETIVO

Presentar los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, Libre nombramiento y Remoción y en provisionalidad de la Entidad y del seguimiento de los Acuerdos de Gestión, como resultado del proceso de evaluación adelantada durante el periodo del 01 de enero de 2019 al 31 de enero de 2020.

MARCO LEGAL

- Ley 909 de 2004, (Capítulo II, artículos 37 al 40). “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 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “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 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “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 de la Comisión Nacional del Servicio Civil “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 No.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”.
- Procedimiento Evaluación de Desempeño Laboral para servidores públicos y acuerdos de Gestión para Gerentes públicos.

 El conocimiento es de todos	Minciencias	INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTIÓN (1 DE FEBRERO 2019 AL 31 DE ENERO DE 2020)	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 5 de 14

- Acuerdo 617 de 2018. Por la cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Circular No. 0016-2019 - Proceso de evaluación Desempeño Laboral
- Circular Nro. 011-2019 - Aplicación de Acuerdo 617-2018 y Resolución 105-2019

MARCO CONCEPTUAL

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.8.1. del Decreto 1083 de 2015 se define como Evaluación del desempeño como una *“herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio”*.


Por otra parte, el artículo 2.2.8.1.2 del Decreto 1083 de 2015, indica que las características de la Evaluación del Desempeño laboral deben ser: 1. Objetivas, imparciales y fundadas en principios de equidad, para lo cual deben tenerse en cuenta tanto las actuaciones positivas como las negativas; y 2. Referidas a hechos concretos y a comportamientos demostrados por el empleado durante el lapso evaluado y apreciados dentro de las circunstancias en que el empleado desempeña sus funciones.

Igualmente, el artículo 2.2.8.1.3 del Decreto 1083 de 2015, indica los parámetros de la evaluación del desempeño laboral. *“El desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos a partir de los planes anuales de gestión del área respectiva, de las metas institucionales y de la evaluación que sobre el área realicen las oficinas de control interno o quienes hagan sus veces. En cuento a los comportamientos y competencias laborales, habilidades y actitudes del empleado, enmarcados dentro de la cultura y los valores institucionales. Para el efecto, los instrumentos de evaluación deberán permitir evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional”*.

De la misma manera, el artículo 2.2.8.1.4 del mencionado decreto 1083 de 2015, establece las clases de evaluación. Los empleados de carrera deberán ser evaluados y calificados en los siguientes casos:

“Por el período anual comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de enero del año siguiente, calificación que deberá producirse dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento de dicho período y que será la sumatoria de dos evaluaciones semestrales, realizadas una por el período comprendido entre el 1º de febrero y el 31 de julio y otra por el período comprendido entre el 1º de agosto y el 31 de enero del siguiente año.

Cuando el empleado no haya servido la totalidad del año se calificarán los servicios correspondientes al período laboral cuando este sea superior a treinta (30) días. Los períodos inferiores a este lapso serán calificados juntamente con el período siguiente.

 El conocimiento es de todos	Minciencias	INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTIÓN (1 DE FEBRERO 2019 AL 31 DE ENERO DE 2020)	Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 6 de 14

Cuando así lo ordene, por escrito, el jefe del organismo, en caso de recibir la información debidamente soportada de que el desempeño laboral de un empleado es deficiente. Esta calificación no podrá ordenarse antes de transcurridos tres (3) meses de efectuada la última calificación y deberá comprender todo el período no calificado hasta el momento de la orden, teniendo en cuenta las evaluaciones parciales que hayan podido producirse. Si esta calificación resultare satisfactoria, a partir de la fecha en que se produjo y el 31 de enero del siguiente año, se considerará un nuevo período de evaluación, para lo cual será necesario diligenciar nuevamente los instrumentos que estén siendo utilizados en la respectiva entidad”.

Así mismo, el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.8.1.5 Evaluación definitiva, evaluaciones semestrales y evaluaciones eventuales, menciona que la calificación definitiva del desempeño de los empleados de carrera será el resultado de ponderar las evaluaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.


Que en las evaluaciones semestrales se tendrán en cuenta las evaluaciones que por efecto de las siguientes situaciones sea necesario efectuar:

- Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus subalternos antes de retirarse del empleo.
- Por cambio definitivo de empleo como resultado de traslado.
- Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar. Estas evaluaciones deberán realizarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se produzca la situación que las origine, con excepción de la ocasionada por cambio de jefe que deberá realizarse antes del retiro de este.

De la misma forma, el artículo 2.2.8.1.7 del Decreto 1083 de 2015 señala que los responsables de evaluar en el sistema tipo de calificación que diseñe la Comisión Nacional del Servicio Civil, se determinará el o los empleados responsables de evaluar el desempeño de los empleados de carrera, dentro de los cuales, en todo caso, habrá un empleado de libre nombramiento y remoción. Cuando la función de evaluar se asigne a más de un empleado deberá determinarse quién tendrá la responsabilidad de notificar la calificación y resolver los recursos que sobre esta se interpongan.

Además, el citado decreto establece en el artículo 2.8.1.9 que la comunicación de las evaluaciones de desempeño se realizase conforme con el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por otra parte, el acuerdo 617 de 2018 y en su anexo técnico del sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Minciencias</p>	INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTIÓN (1 DE FEBRERO 2019 AL 31 DE ENERO DE 2020)	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 7 de 14

Evaluación y calificación. La evaluación consiste en estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo. Las evaluaciones son parciales, semestrales y eventuales. Por su parte, la calificación corresponde a la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento. El puntaje obtenido en la calificación definitiva corresponde a uno de los niveles de cumplimiento: Sobresaliente, satisfactorio y no satisfactorio.

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.

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. (artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 20181).


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 equipo 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 en la gestión. 5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. (Artículo 2.2.4.5 del Decreto 815 de 2018).

Nota aclaratoria. Las competencias comportamentales corresponderán a las establecidas en los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, o en su defecto las señaladas en el Decreto 815 de 2018. En todo caso, se concertarán entre tres (3) y cinco (5) compromisos comportamentales.

Metas institucionales: Para los fines de la evaluación del desempeño son las establecidas por la alta dirección de la entidad, de conformidad con los planes, programas, proyectos, o planes operativos anuales por área o dependencia, encaminadas al cumplimiento de los objetivos y propósitos de la entidad.

Evaluador: El jefe inmediato del servidor de carrera o en período de prueba, será el responsable de evaluar su desempeño. En todo caso, el jefe inmediato deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado. Los empleados de carrera que se encuentren en Comisión o en Encargo en un empleo de Libre Nombramiento y Remoción serán responsables de evaluar de manera directa al evaluado, sin que sea necesario conformar Comisión Evaluadora. Los jefes inmediatos que ostenten un grado inferior al del evaluado, no tendrán la competencia para evaluarlo, caso en el cual, el superior jerárquico de aquel tendrá la responsabilidad de hacerlo.

Comisión evaluadora: En el evento que el jefe inmediato sea de carrera, provisional o se encuentre en período de prueba, se deberá conformar una Comisión Evaluadora, la cual estará integrada por el jefe inmediato del evaluado y un servidor de libre nombramiento y remoción. La Comisión Evaluadora deberá ser conformada al inicio del proceso de evaluación del desempeño laboral y actuará como un solo evaluador hasta la culminación de este, esto es cuando la calificación se encuentre en firme. En el caso que el empleado de carrera, provisional o en período de prueba pierda la calidad de jefe inmediato del evaluado, la responsabilidad recaerá en el servidor de libre nombramiento y remoción que integraba con aquel la comisión evaluadora.

	INFORME DE EVALUCIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTIÓN (1 DE FEBRERO 2019 AL 31 DE ENERO DE 2020)		Código: D101PR01MO3
			Versión: 00
			Página: 8 de 14

Evaluado. Empleado de carrera o en período de prueba que presta sus servicios en una entidad cuyo sistema de carrera administrativa se encuentre administrado y vigilado por la CNSC

Evidencias: Son los elementos que permiten establecer de manera objetiva equitativa y transparente el avance, cumplimiento o, incumplimiento de los compromisos que se han generado durante el período de evaluación.

Compromisos de mejoramiento individual: Corresponde al conjunto de acciones preventivas y correctivas que puede adoptar el evaluador durante el período de evaluación, con el fin de mejorar y promover el desarrollo de sus compromisos.

Calificaciones definitivas: Son los resultados obtenidos en la evaluación de Periodo de Prueba, Anual y Extraordinaria. (artículo 38 de la Ley 909 de 2004.)

Conforme a la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, se define como:

Acuerdos de Gestión: Es el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

Compromisos Gerenciales: Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos de la entidad. Se sugiere que los compromisos acordados en el ejercicio de la concertación deban ser mínimo tres (3) y máximo cinco (5) por cada gerente público.

Evaluación: El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtendrá una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

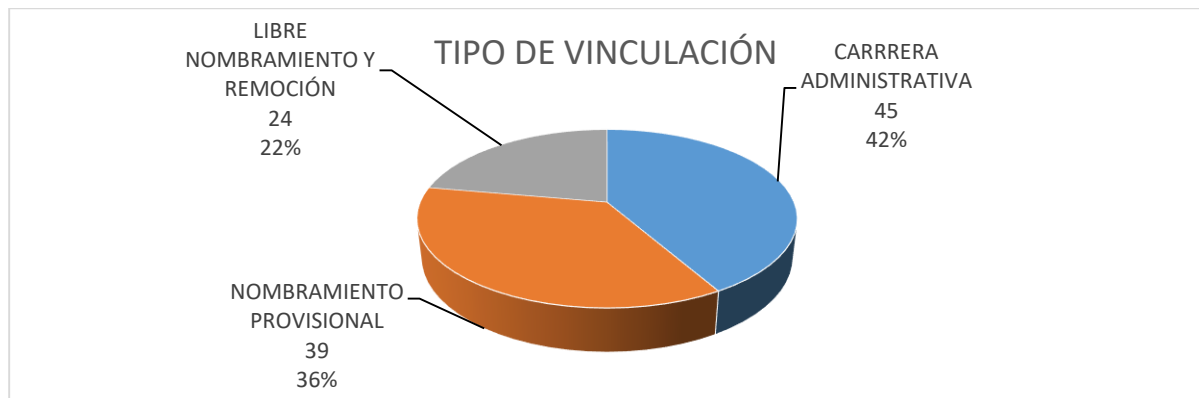
Desempeño sobresaliente: de 101% A 105%
Desempeño satisfactorio: de 90% A 100%
Desempeño suficiente: de 76% AL 89%:

RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTIÓN

A corte 31 de enero de 2020, la población objeto del proceso de Evaluación corresponde a un número de 108 servidores distribuidos por tipo de nombramiento de así:

TIPO DE NOMBRAMIENTO	No. de SERVIDORES
CARRRERA ADMINISTRATIVA	45
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	39
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	24
TOTAL	108

Gráfica



De acuerdo con la gráfica se puede evidenciar que el 42% de la planta total pertenece a nombramientos de carrera administrativa con 45 servidores públicos, seguido del nombramiento provisional con un porcentaje del 36% representados en 39 servidores y el 24% pertenecen a Nombramientos de libre Nombramiento y Remoción con 24 servidores.

RESULTADOS POR SISTEMAS DE EVALUACIÓN

El siguiente es el resultado de las Evaluaciones de Desempeño y Acuerdos de Gestión conforme a las 108 evaluaciones con corte al 31 de enero de 2020.

El sistema de evaluación corresponde a los diferentes tipos de nombramiento existentes en la Entidad así:

- Sistema tipo Evaluación de Desempeño Laboral para Servidores Públicos de Carrera Administrativa, y de Libre Nombramiento y Remoción que no ejercen la Gerencia Pública, el cual es establecido por la comisión Nacional del Servicio Civil mediante el acuerdo 617 de 2018 y adoptado en la Entidad a través de la Resolución No. interna No.105 de 2019.
- Sistema tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para Servidores Públicos nombrados en provisionalidad, la fue establecida por la Entidad e implementada mediante la Resolución Interna No. 1244 de 2016.
- Seguimiento a los Acuerdos de Gestión, establecido por el Departamento de la Función Pública de acuerdo con la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el consolidado de las evaluaciones es:

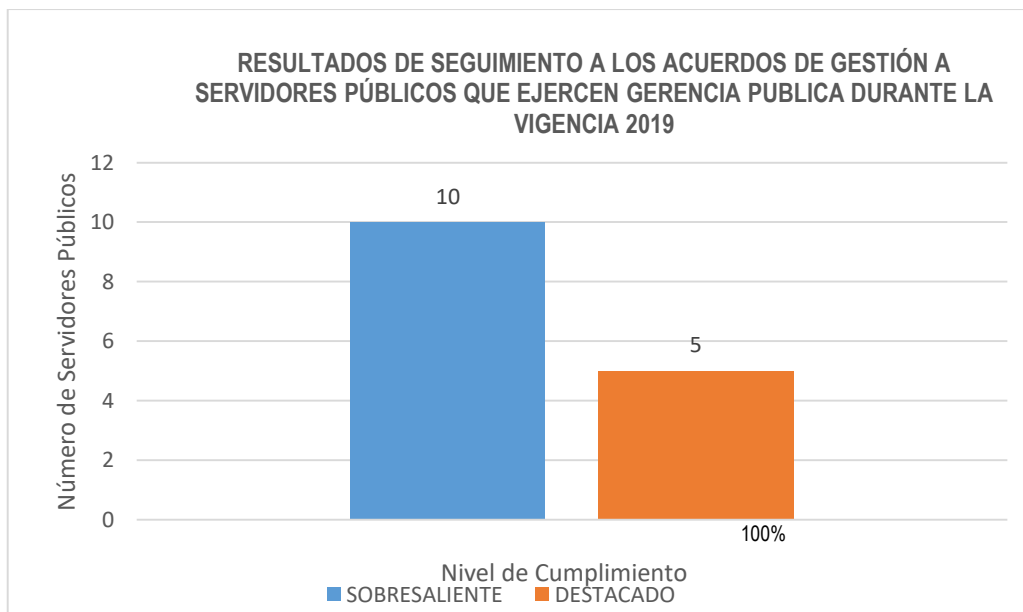
Tipo de Nombramiento	No. Servidores	Tipo de Evaluación	No. Servidores
Ordinario o encargo de Carrera Administrativa	45	Sistema Tipo EDL	45
Nombramiento Provisional	39	Evaluación Provisional	39
Nombramiento Ordinario en cargos de L.N.R	24	Acuerdos de Gestión	15
		LNR	9

Acuerdos de Gestión (Gerencia Pública)

Con corte a 31 de enero de 2020, se recibieron trece (15) seguimientos correspondientes a los Acuerdos de Gestión los cuales alcanzaron un nivel de cumplimiento así:

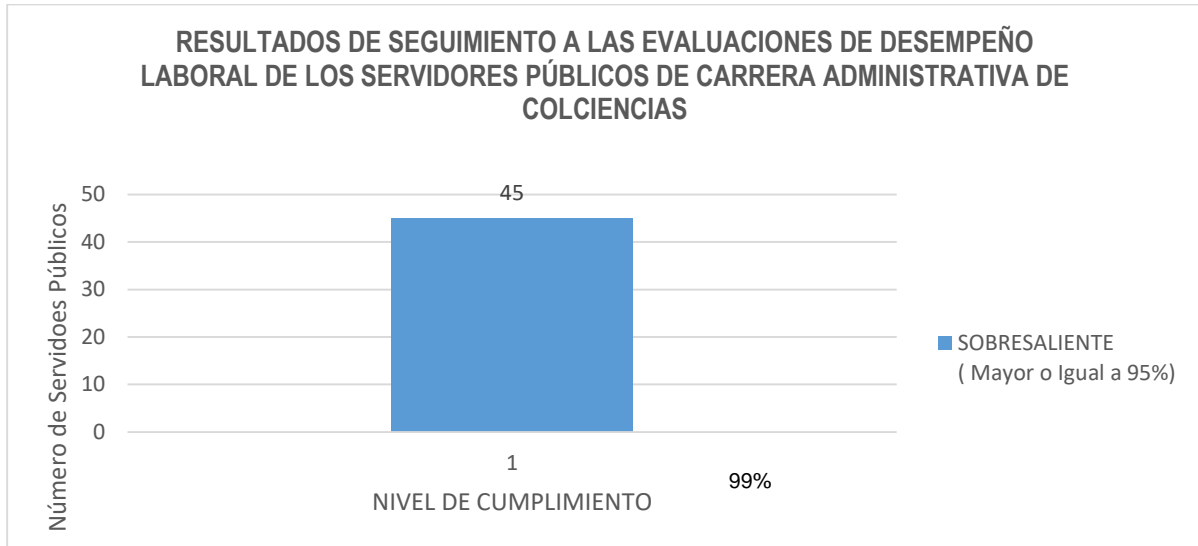
CUADRO DE CUMPLIMIENTO A LOS SEGUIMIENTOS DE GERENTES PUBLICOS VIGENCIA 2019		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PROMEDIO DE PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	No. DE ACUERDOS DE GESTIÓN
SOBRESALIENTE	104	10
DESTACADO	100	5
SATISFACTORIO	0	
NO SATISFACTORIO	0	
TOTAL, DE ACUERDOS		15

GRÁFICA DE SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE GERENTES PÚBLICOS



Como se evidencia en la gráfica 5 Gerentes Públicos obtuvieron un nivel destacado con un puntaje promedio de 100 % y 10 Gerentes obtuvieron un cumplimiento sobresaliente con un puntaje promedio de 104%, lo que conlleva a evidenciar que el desarrollo de las actividades las cuales están inmersas en el PEI y PAI, y en los acuerdos establecidos por ellos, están alineados para lograr el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

GRÁFICA DE RESULTADO DE EVALUACIÓN A SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA



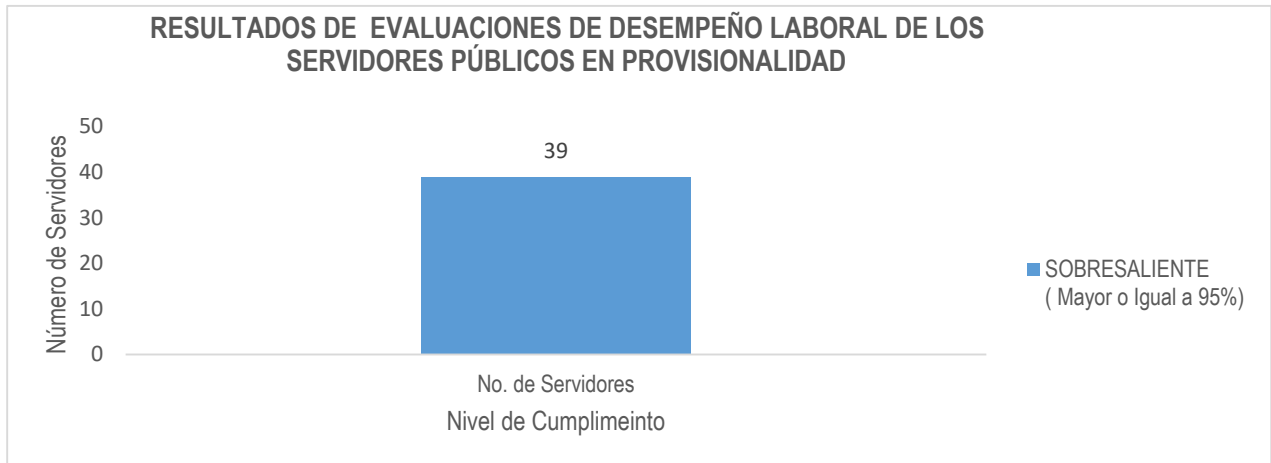
Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se evidencia que los servidores Públicos en el desarrollo de sus funciones contribuyen de manera significativa a la consecución de las metas y objetivos Institucionales.

Evaluación del Desempeño Laboral para cargos de Nombramiento Provisional

En la planta de la Entidad con corte a 31 de enero de 2020 se contaba con 39 servidores públicos nombrados en provisionalidad, a los cuales se les realizó la evaluación de sus funciones obteniendo como resultado un nivel sobresaliente así:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	EVALUACIONES
SOBRESALIENTE	100%	39
DESTACADO	0	
SATISFACTORIO	0	
NO SATISFACTORIO	0	
TOTAL, DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO PROVISIONALES		39

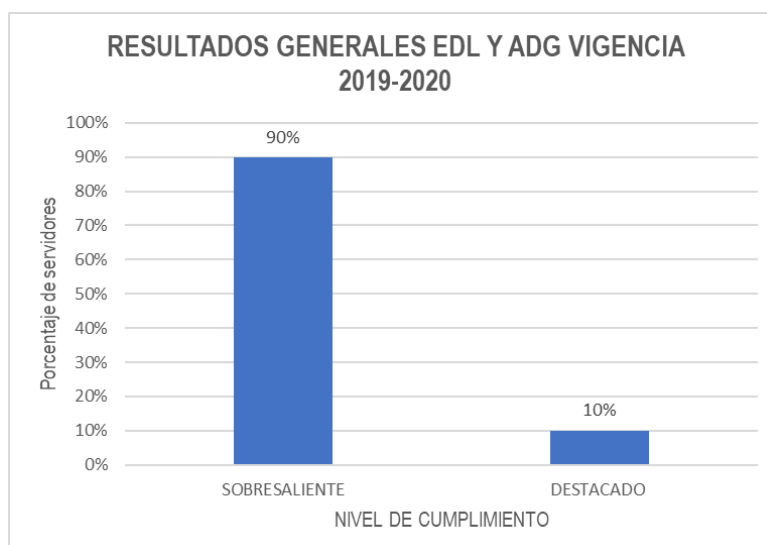
Gráfica




Como se observa en la gráfica los servidores públicos nombrados en provisionalidad han cumplido con las funciones asignadas lo que conlleva a obtener de manera eficiente y óptima los objetivos y las metas generales de la Entidad.

RESULTADOS GENERALES DE EVALUACION DE DESEMPEÑO Y ACUERDOS DE GESTIÓN

Como se evidencia en la gráfica se cuenta con un 90% correspondiente a 98 servidores públicos con un nivel de cumplimiento sobresaliente y un 10% correspondiente a 10 servidores públicos obtuvieron un nivel destacado.



 <p>El conocimiento es de todos</p> <p>Minciencias</p>	<p>INFORME DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL Y ACUERDOS DE GESTIÓN (1 DE FEBRERO 2019 AL 31 DE ENERO DE 2020)</p>	Código: D101PR01MO3
		Versión: 00
		Página: 14 de 14

Una vez analizado el resultado de las Evaluaciones de Desempeño Laboral y los Acuerdos de Gestión se evidencia que el 90% 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 10% corresponde al seguimiento de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos, los cuales obtuvieron un nivel destacado debido a la no concertación del 5% adicional para obtener el nivel sobresaliente. No obstante, el cumplimiento de sus compromisos gerenciales se realizó de una manera óptima y contribuyeron a la consecución de las metas y objetivos de las áreas y de la Entidad.

Planes de mejoramiento

Teniendo en cuenta lo anterior, durante la vigencia 2019-2020, no se presentó ningún plan de mejoramiento.

CONCLUSIONES

Al analizar los resultados obtenidos en las evaluaciones definitivas de los servidores y gerentes públicos de la Colciencias, se evidencia que se ubican mayoritariamente en el nivel Sobresaliente; sin embargo, se recomienda seguir aunando esfuerzos para que los resultados individuales se vean también reflejados en los resultados obtenidos por las áreas o dependencias en la evaluación realizada.

Así mismo, como parte integral de la Evaluación de Desempeño Laboral, se evaluaron las competencias comportamentales de los Servidores y Gerentes Públicos, con lo cual fue posible identificar que las competencias laborales de mayor impacto fue la experticia profesional, compromiso con la organización y orientación al resultado. Lo que significa que se requiere fortalecer a través del Plan institucional de Capacitación, las competencias comportamentales como liderazgo, orientación al usuario y al ciudadano, trabajo en equipo y colaboración, relaciones Interpersonales y adaptación al cambio.