



**El conocimiento
es de todos**

Colciencias

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

SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO

**INFORME PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE COLCIENCIAS**

PERIODO DE EVALUACIÓN: 01 de febrero de 2018 al 31 de enero de 2019

Bogotá, D. C. Abril de 2019



INTRODUCCIÓN

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo No.137 del 14 de enero de 2010, *“Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”*, estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, aplicado para los servidores de carrera administrativa y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades que se rigen por la Ley 909 de 2004 o que hagan parte de los sistemas específicos y especiales de origen legal, y mientras dichas entidades adoptan su propio Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral es de uso temporal en las entidades que hagan parte de sistemas específicos de carrera.

Mediante Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016, la Comisión Nacional del Servicio Civil estableció los criterios técnicos y legales que fundamentan el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba y se determinan los elementos para la aplicación y desarrollo del sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral de las entidades.

Dando cumplimiento a las normas antes citadas, Colciencias, expidió las Resoluciones No. 082 del 10 de febrero de 2017, adoptando el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de planta y No. 1244 de 2016 por la cual se adopta el formato de evaluación de desempeño de los servidores públicos nombrados en provisionalidad.

OBJETIVO GENERAL

Presentar los resultados del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa y en provisionalidad de la Entidad y de los seguimientos de Acuerdos de Gestión, como resultado del proceso de evaluación adelantada durante el periodo del 01 de enero de 2018 al 31 de enero de 2019.



MARCO NORMATIVO

- 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, identificado con el código No. A101PR02.*



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 cuanto 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.



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 565 de 2016 en su artículo 1 define lo siguiente:

Metas Institucionales: 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. Metas con las cuales el empleado de carrera administrativa deberá comprometerse y realizar los aportes requeridos, para lograr su debido cumplimiento.

Compromisos Laborales: Son los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos, cuantificados y verificados, que deberá entregar el empleado público en el período de evaluación determinado, de conformidad con los plazos y condiciones establecidas. Los compromisos laborales definen el cómo se desempeñan las competencias funcionales en cumplimiento de las metas institucionales.

Competencias Comportamentales: Son las características relacionadas con las habilidades, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público, encaminadas al mejoramiento individual y requeridas para el desempeño de las funciones del empleo reflejadas en los compromisos laborales.

Evaluación de Gestión por Áreas o Dependencias: Es aquella que realiza anualmente el jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, por medio de la cual verifica el cumplimiento de las metas institucionales por parte de las áreas o dependencias de la entidad respectiva. Se define como fuente objetiva de información respecto al cumplimiento de las metas establecidas y es suministrada a los responsables de la evaluación por el jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, constituyéndose en parte de la evaluación definitiva del empleado.

Evaluador: Es el servidor público que teniendo personal a su cargo debe cumplir con la responsabilidad de efectuar la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en período de prueba, de conformidad con el procedimiento y los parámetros establecidos por el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.

Comisión Evaluadora: Es aquella que se conforma por el nominador de la entidad cuando el evaluador sea un empleado público de carrera, en período de prueba o un servidor nombrado en provisionalidad y estará integrada por el evaluador y un servidor de libre nombramiento y remoción. El evaluador deberá ostentar un grado igual o superior al evaluado, para habilitarse dentro del proceso.

Evidencias: Son las pruebas que permiten establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el período de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado evaluado y que deben corresponder a los compromisos laborales y al desarrollo de las competencias comportamentales.



Portafolio de Evidencias: Es el expediente que contiene las pruebas que demuestran el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados para la Evaluación del Desempeño Laboral, cuyo propósito es establecer objetivamente el avance, cumplimiento o incumplimiento de los compromisos concertados y que se han generado durante el período de evaluación, como producto o resultado del desempeño del empleado público evaluado y que deben corresponder al cumplimiento de los compromisos laborales y, el desarrollo de las competencias comportamentales, al servicio de los fines del área o la dependencia y la misión de la entidad.

Plan de Mejoramiento Individual: Es la descripción de una secuencia de pasos o actividades que tienen como propósito indicar, al evaluado, el nivel de avance de los compromisos laborales y el nivel de desarrollo de las competencias comportamentales, así como las necesidades de fortalecimiento de estas. Con ello se promueve el cumplimiento de los compromisos laborales y las competencias comportamentales establecidas, orientadas a mejorar el desempeño individual. Este plan se produce a partir del seguimiento cada tres meses en período anual u ordinario, y cada dos meses en período de prueba, o en las evaluaciones parciales semestrales o eventuales durante el período de evaluación.

Se realiza entre evaluador y evaluado para hacer observaciones de avance y dificultades que permitan mejorar: i) El nivel de cumplimiento de los compromisos laborales concertados o fijados al inicio del período, ii) Las actitudes o conductas que inciden en el desarrollo de las competencias comportamentales, iii) Superar las brechas presentadas entre el desempeño real y el desempeño esperado, iv) Mejorar el área o dependencia a la que pertenece el evaluado.

Se realiza basado en el seguimiento y verificación de las evidencias indagando las causas y planteando acciones de mejoramiento, para corregir, prevenir y mejorar el desempeño, generando valor agregado a la entidad.

Evaluación Definitiva del Desempeño Laboral: Es aquella que resulta de ponderar las calificaciones semestrales previstas en el artículo 38 de la Ley 909 de 2004.

Igualmente, el artículo 3º del acuerdo 565-2016 señala que la Finalidad de la Evaluación de Desempeño es verificar el cumplimiento de los compromisos de los empleados y si estos han contribuido con el cumplimiento de las metas institucionales, aportando a la adecuada y eficaz generación o prestación de los bienes y servicios a cargo y coadyuvado en el desarrollo de la gestión del talento humano.

Nombramiento Provisional: Es una forma de nombramiento para proveer empleos en casos de vacancia definitiva o temporal, producida por ausencia del titular, que se motiva en razones administrativas, que tienen carácter pasajero.



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%:

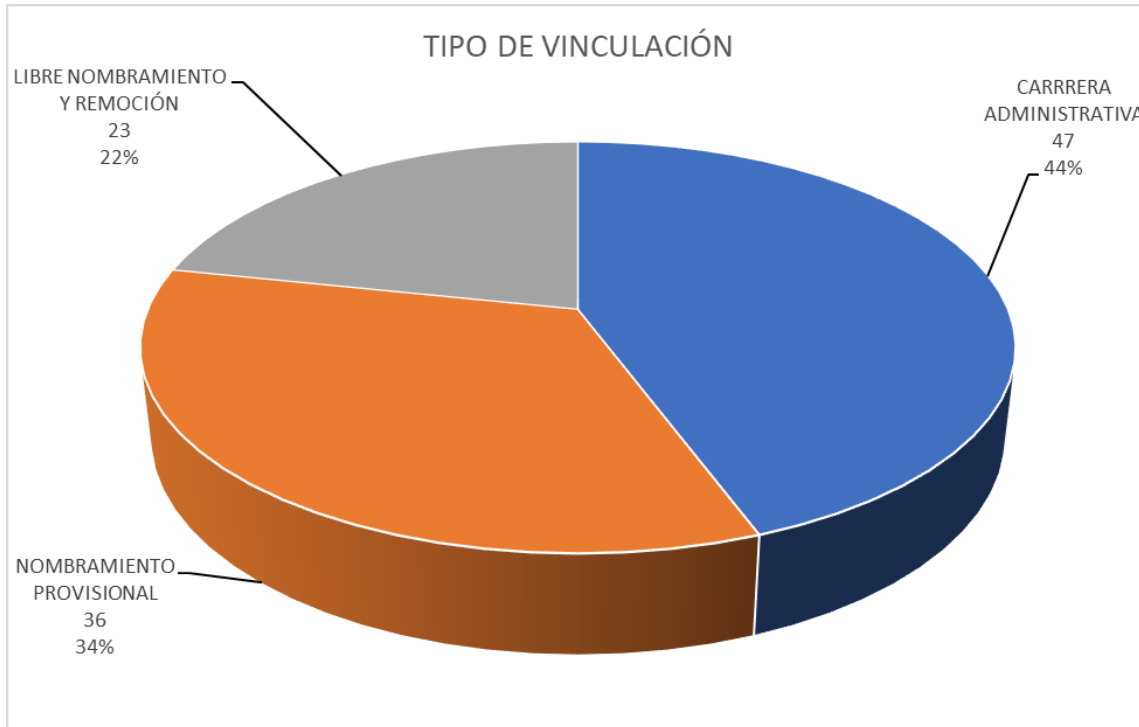
RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y ACUEDOS DE GESTIÓN

A corte 31 de enero de 2019, la población objeto del proceso de Evaluación corresponde a un número de 106 servidores distribuidos por tipo de nombramiento de así:

TIPO DE NOMBRAMIENTO	No. de SERVIDORES
CARRERA ADMINISTRATIVA	47
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	36
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	23
TOTAL	106



GRAFICA DE TIPO DE VINCULACIÓN



De acuerdo con la gráfica se puede evidenciar que el 44% de la planta total pertenece a nombramientos de carrera administrativa con 47 servidores públicos, seguido del nombramiento provisional con un porcentaje del 34% representados en 36 servidores y el 22% pertenecen a nombramientos de libre Nominamiento y Remoción con 23 servidores.

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 con corte al 31 de enero de 2019.

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 Nominamiento y Remoción que no correspondan a Gerencia Pública, el cual es establecido por la comisión Nacional del Servicio Civil mediante el acuerdo 565 de 2016 y adoptado en la Entidad a través de la Resolución No. interna No.082 de 2017.



- 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 a 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	47	Sistema Tipo EDL	46
Nombramiento Provisional	36	Evaluación Provisional	36
Nombramiento Ordinario en cargos de L.N.R	27	Acuerdos de Gestión	13
		LNR	9

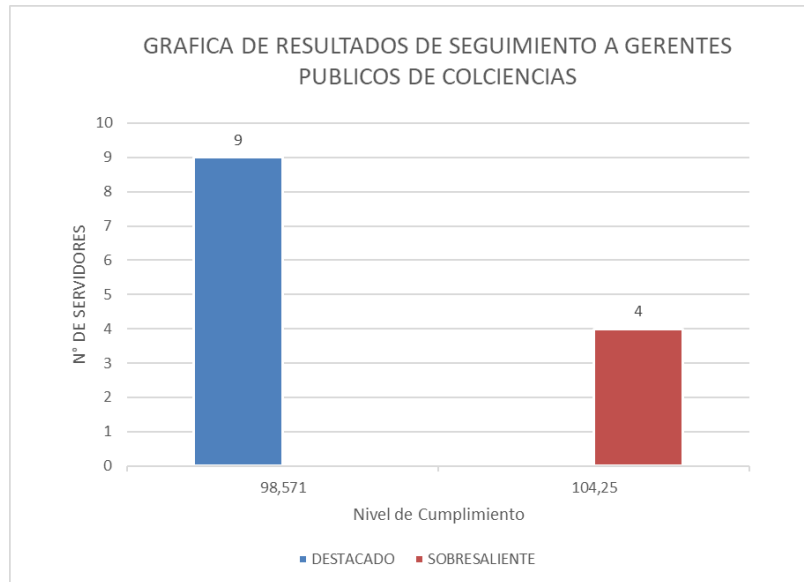
➤ **Acuerdos de Gestión**

Con corte a 31 de enero de 2019, se recibieron trece (13) 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 2018		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	EVALUACIONES
SOBRESALIENTE	104,25	4
DESTACADO	98,571	9
SATISFACTORIO	0	
NO SATISFACTORIO	0	
TOTAL DE ACUERDOS		13



GRÁFICA DE SEGUIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN DE GERENTES PÚBLICOS DE COLCIENCIAS



Como se evidencia en la gráfica 9 gerentes públicos obtuvieron un nivel destacado con un puntaje promedio de 98.57% y 4 gerentes obtuvieron un cumplimiento sobresaliente con un puntaje promedio de 104.25%, lo que conlleva a evidenciar que el desarrollo de las actividades las cuales están inmersas en el PEI y PAI, están alineadas para lograr el cumplimiento de las metas institucionales.

GRÁFICA DE RESULTADO DE EVALUACIÓN A SERVIDORES PUBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE COLCIENCIAS





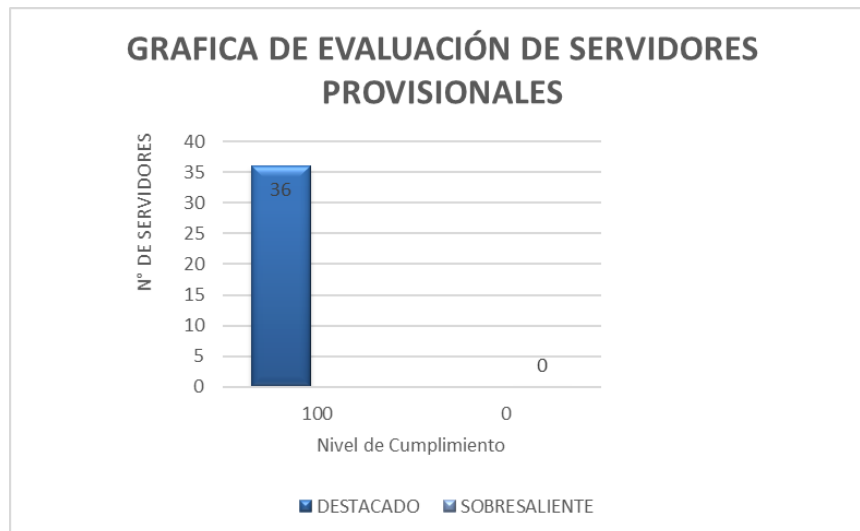
Teniendo en cuenta los resultados anteriores, se evidencia que los servidores en el desarrollo de sus funciones contribuyen de manera significativa a la consecución de las metas Institucionales.

➤ **Evaluación para cargos de Nombramiento Provisional**

En la planta de la Entidad con corte a 31 de enero de 2019 se contaba con 36 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%	36
DESTACADO	0	
SATISFACTORIO	0	
NO SATISFACTORIO	0	
TOTAL, DE EVALUACIONES DE DESEMPEÑO PROVISIONALES		36

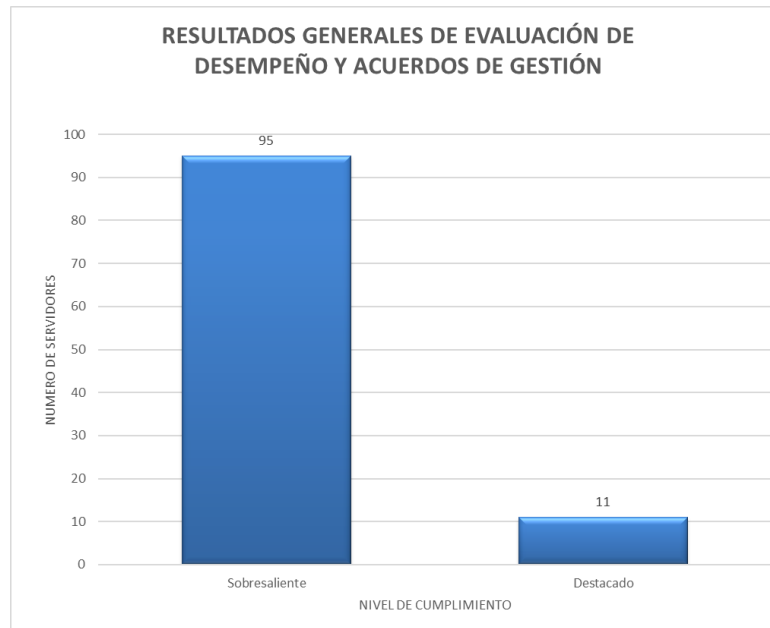
GRÁFICA DE EVALUACIÓN DE SERVIDORES PROVISIONALES DE COLCIENCIAS





Como se observa en la gráfica se puede evidenciar que los servidores públicos nombrados en provisionalidad han cumplido con sus funciones lo que conlleva a contribuir con 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 95 servidores públicos con un nivel de cumplimiento sobresaliente y 11 servidores con un nivel de cumplimiento destacado.

Realizando el análisis correspondiente, 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 a 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, estos resultados servirán como insumo para la implementación del Plan Institucional de Capacitación, lo cual fortalecerá las competencias comportamentales de los servidores y Gerentes Públicos.



Debido a lo evidenciado en el proceso de evaluación, durante la vigencia 2018-2019 se implementarán estrategias para reforzar los temas antes mencionados, los cuales estarán inmersos en el PIC.

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 y relaciones Interpersonales.

Igualmente, teniendo en cuenta las buenas prácticas realizadas por las áreas en la consecución de metas, se considera su integración como acción de fortalecimiento y posterior socialización en el comité de gestión y desempeño institucional .