

Aspectos que aportaron al cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Evaluación del desempeño 2018 II.

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD mediante Resolución 5288 del 21 de Julio de 2016. Implementa el sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, con el fin de evaluar la productiva de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados, con un enfoque que busca incrementar la eficacia, eficiencia, oportunidad y el impacto de la labor de los servidores públicos en los propósitos del cargo, planes de trabajo, planes operativos, misión y visión institucional bajo los principios del debido proceso y publicidad que rigen todas las actuaciones administrativas de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

Escalas de evaluación.

La resolución 5288 del 21 de Julio de 2016 por la cual se establece el Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, en el artículo 7 señala “ las escalas del Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad son:

CUALITATIVA	PORCENTUAL
SATISFACTORIO	3,6 A 5
NO SATISFACTORIO	MENOR E IGUAL A 3,5

La resolución 5288 del 21 de Julio de 2016 por la cual se establece el Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, en el

artículo 8 señala “la valoración obtenida en cada instrumento será ponderada por el peso a que corresponda” así:

INSTRUMENTO	PONDERACION
PLAN DE TRABAJO	85%
SISTEMA DE MEDICION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	15%

Informe general.

La UNAD para el segundo semestre del 2018 cuenta con 166 funcionarios con nombramientos en provisionalidad, los cuales fueron evaluados a través del sistema integral por competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, con el fin de evaluar la productividad de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados.

Grafica No. 1

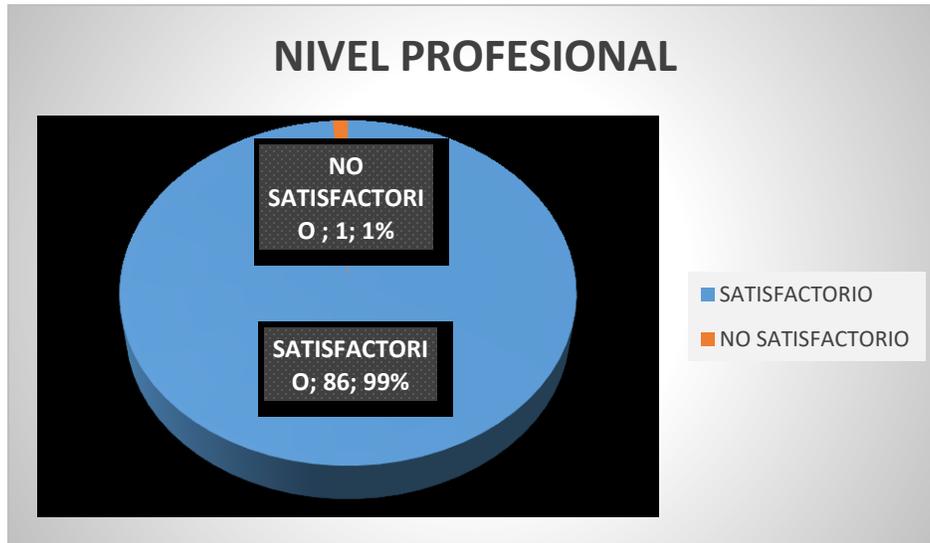


Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

Los resultados de la evaluación del desempeño a nivel general con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 99% de los funcionarios con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 164 funcionarios, y nos ilustra el 1% no satisfactorio equivalente a dos (2) funcionarios.

Resultados de la valoración.

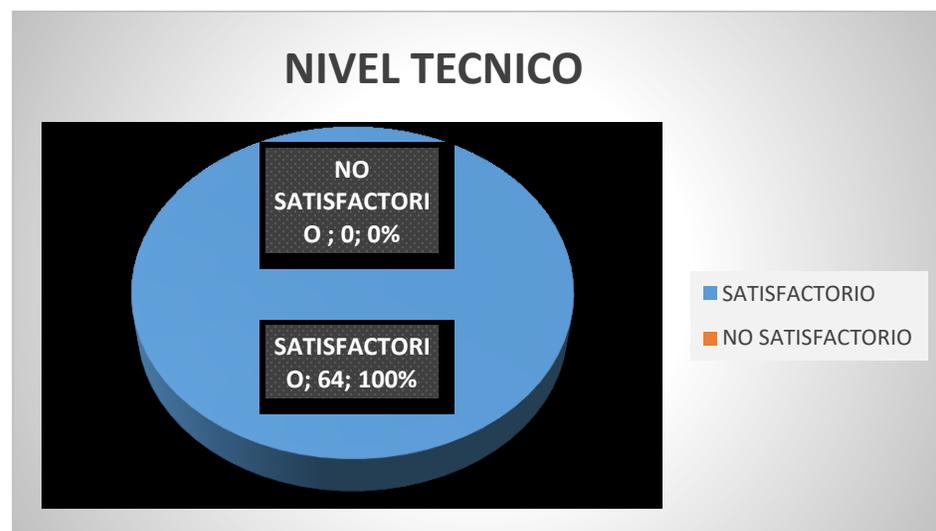
Grafica No. 2



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

La gráfica No. 2 nos ilustra que el 98% de los profesionales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 86 funcionarios y nos ilustra el 1% tiene una calificación no satisfactoria equivalente a un (1) funcionario.

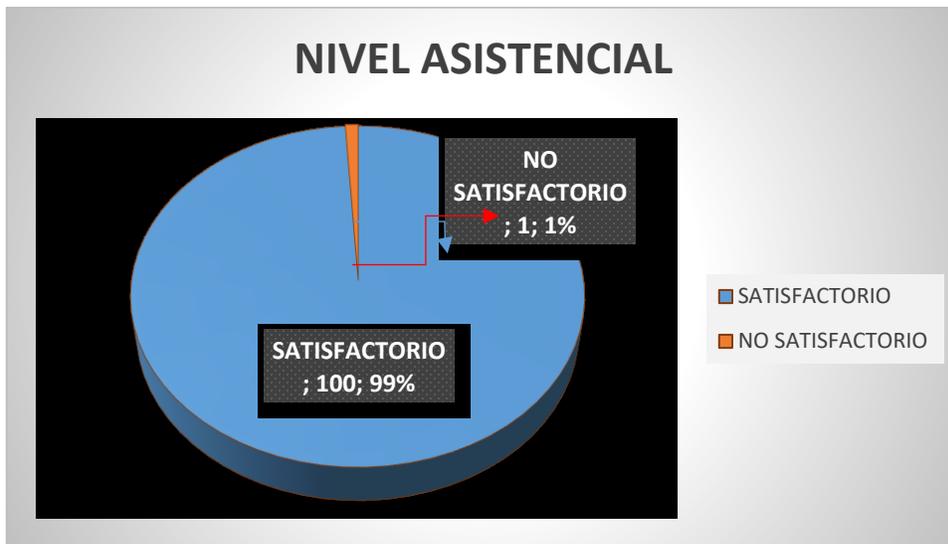
Grafica No. 3



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

La gráfica No. 3 nos ilustra que el 100% de los técnicos con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 64 funcionarios.

Gráfica No. 4



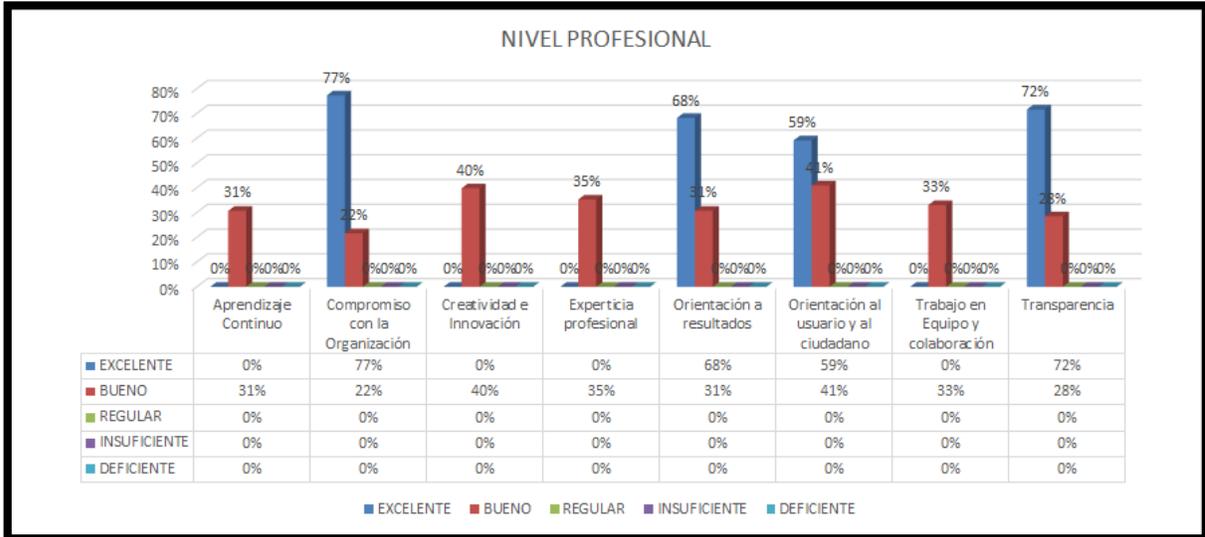
Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

La gráfica No. 4 nos ilustra que el 99% de los asistenciales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 13 funcionarios y nos ilustra el 1% tiene una calificación no satisfactoria equivalente a un (1) funcionario.

Análisis por competencias comportamentales.

Las competencias comportamentales es el dispositivo mediante el cual se valora el cumplimiento de los comportamientos y conductas asociados al nivel del cargo, contenidas en el manual de funciones, el cual comprende entre otras los criterios de responsabilidad por personal a cargo, habilidades y aptitudes laborales, responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones, iniciativa de innovación en la gestión, valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.

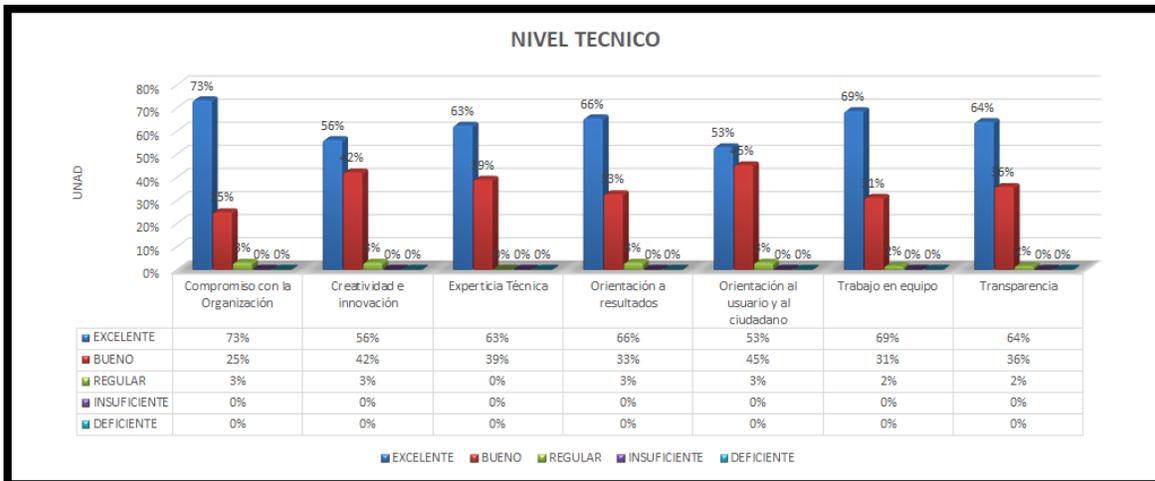
Grafica No. 5



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

La grafica No. 5 nos ilustra las competencias comportamentales a nivel profesional de los funcionarios con nombramiento en provisional de la UNAD, en donde el compromiso con la organización es la habilidad más destacada, así mismo nos ilustra que se debe implementar acciones de mejora en cuanto a la competencia de trabajo en equipo y colaboración.

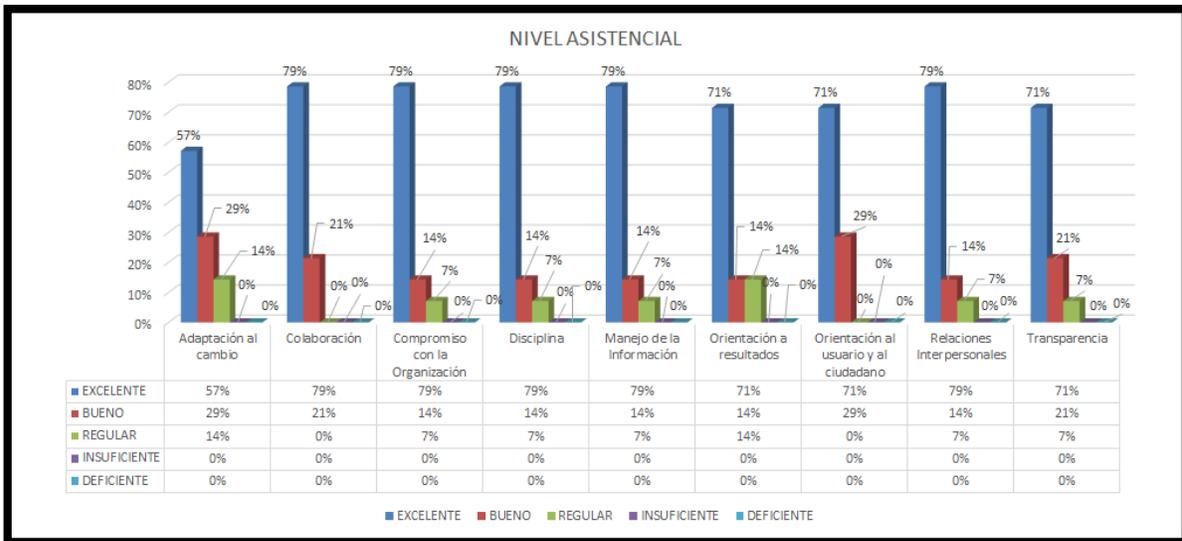
Grafica No. 6



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

La grafica No. 6 nos ilustra las competencias comportamentales a nivel técnico de los funcionarios con nombramiento en provisional de la UNAD, en donde el compromiso con la organización es la habilidad más destacada, así mismo nos ilustra que se debe implementar acciones de mejora en cuanto la competencia de orientación al ciudadano.

Grafica No. 7



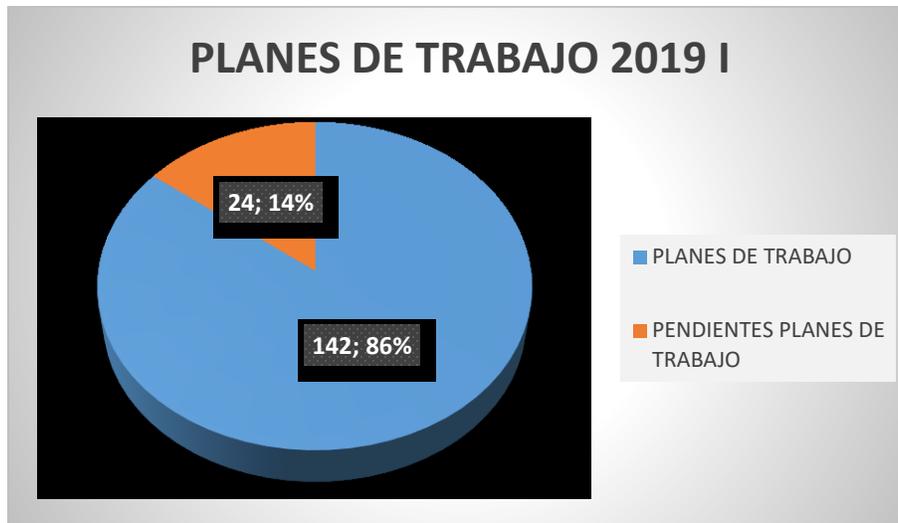
Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

La grafica No. 7 nos ilustra las competencias comportamentales a nivel asistencial de los funcionarios con nombramiento en provisional de la UNAD, en donde el manejo de la información, colaboración, compromiso con la organización, disciplina y relaciones interpersonales son las habilidades más destacadas, así mismo nos ilustra que se debe implementar acciones de mejora en cuanto a la adaptación al cambio.

Informe general planes de trabajo 2019 I.

Para el primer semestre del 2019 la UNAD cuenta con 166 funcionarios con nombramientos en provisionalidad, para los cuales se realizó el plan de trabajo para el primer semestre del 2019.

Grafica 1.



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

Los resultados de la elaboración del plan de trabajo para el primer semestre del 2019 con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 86% equivalente a 142 planes de trabajo de funcionarios fueron elaborados por el jefe inmediato y el 14% de los jefes tiene pendiente la elaboración de los planes de trabajo para el primer semestre del 2019 equivalente a 24 planes de trabajo.

La Gerencia de Talento Humano mediante correo electrónico reitero la elaboración de los planes de trabajo

Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción a nivel directivos 2018, se evaluaron 6+4 directivos.



Fuente: Gerencia de calidad, balance de gestión, junio 2019

Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción a nivel no directivos 2018, se evaluaron 27 funcionarios



Fuente: Gerencia de calidad, balance de gestión, junio 2019

2. Situaciones que dificultaron el cumplimiento del objetivo del proceso en el periodo de análisis

Teniendo en cuenta que los evaluadores son los jefes inmediatos, se dificulta la evaluación en tiempos oportunos, ya que los directivos presentan una agenda de trabajo muy fuerte.

Acción: Se envían correos electrónicos a los jefes inmediatos recordando las fechas de evaluación y al personal que debe evaluar.

3. Conformidad de las Salidas del Proceso

Verificar las causas que dieron origen al resultado bajo en la evaluación del desempeño: Se debe al incumplimiento establecido en el plan de trabajo por parte del funcionario de acuerdo a la evaluación del jefe inmediato.

4. GESTIÓN DEL CAMBIO

Se tiene proyectado realizar modificación en el aplicativo de evaluación del desempeño, así mismo se tiene contemplado fortalecer las competencias comportamentales al momento de realizar la evaluación de los funcionarios

Se está diseñando el nuevo modelo de evaluación del desempeño donde se incluya en la evaluación a los funcionarios con vinculación de libre nombramiento y remoción, de carrera y provisionales, articulando el modelo de competencias de la universidad.

5. Asuntos pendientes y/o en proceso

- Una vez verificado el sistema de evaluación del desempeño se evidencia que, de 166 funcionarios con nombramiento de provisionalidad, falta el 14% equivalente a 24 funcionarios por determinar los planes de trabajo, por lo cual la Gerencia de Talento Humano realizara correos electrónicos a los jefes de cada unidad recordando que tienen pendiente la elaboración de los planes de trabajo 2019 I.