



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

GERENCIA DE TALENTO HUMANO

**INFORME EVALUACION DEL DESEMPEÑO SERVIDORES PUBLICOS EN
PROVISIONALIDAD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A
DISTANCIA – UNAD PRIMER SEMESTRE DE 2019**

Bogotá, Colombia

JUNIO 2019

Evaluación del desempeño 2019 I

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 primer semestre del 2019 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

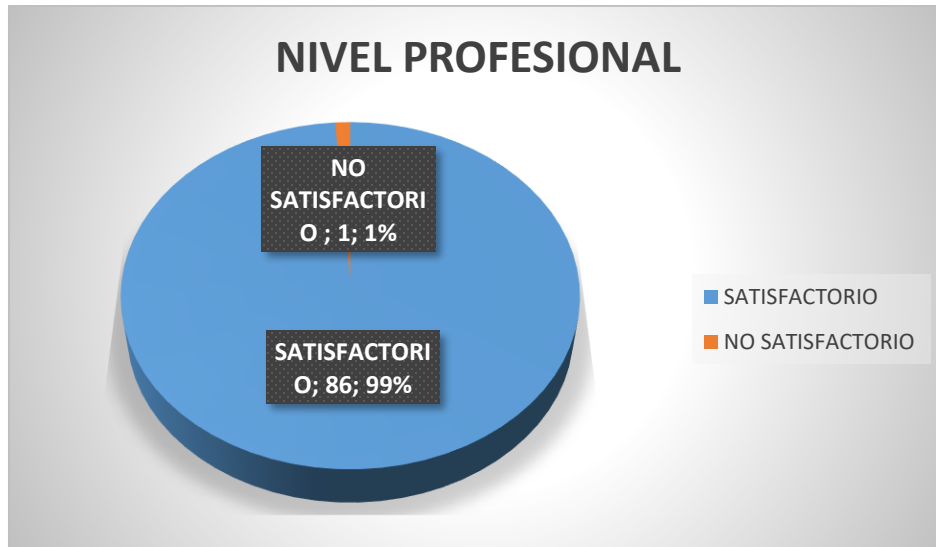


Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

Los resultados de la evaluación del desempeño a nivel general con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 98% 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.

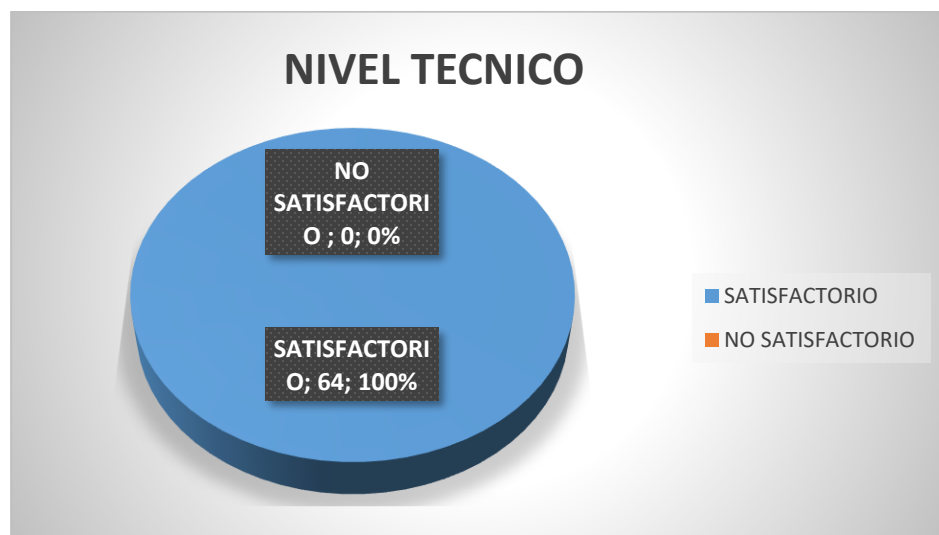
Grafica No. 2



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.

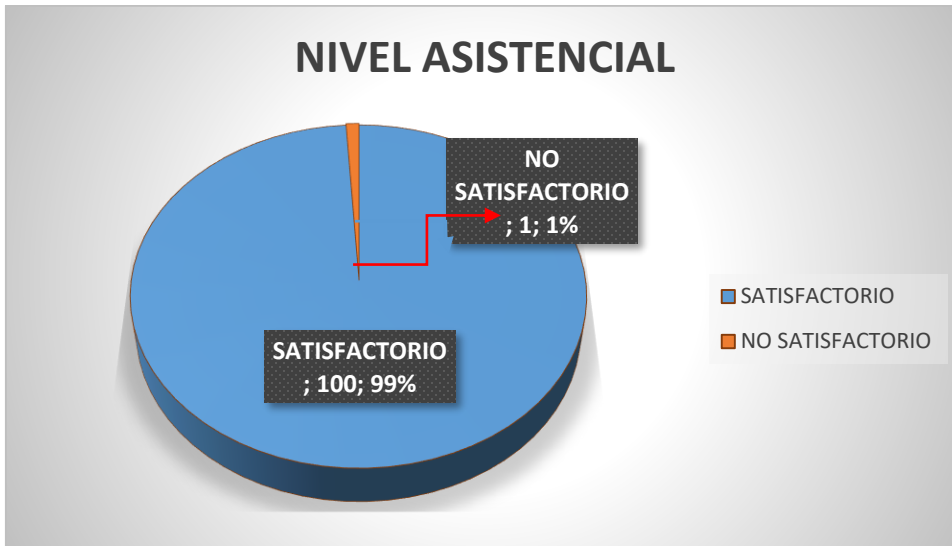
Grafica No. 3



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



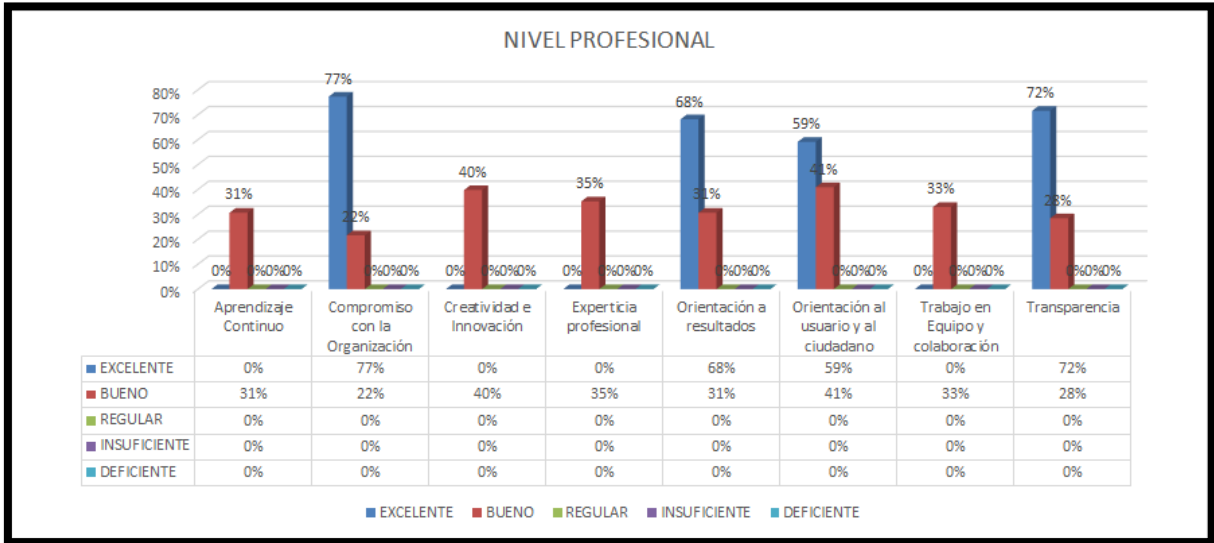
Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

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.

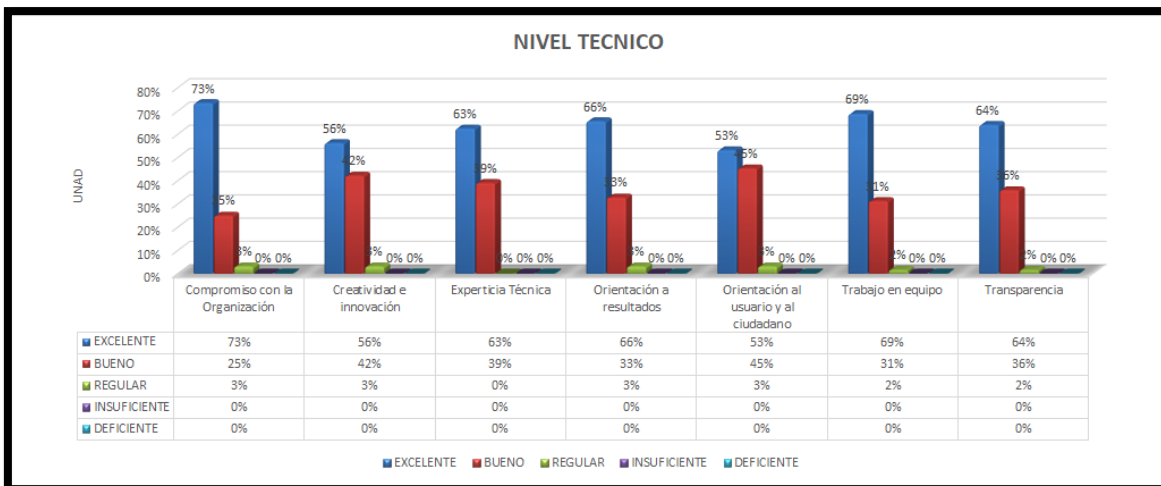
Gráfica No. 5



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2019

La gráfica 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.

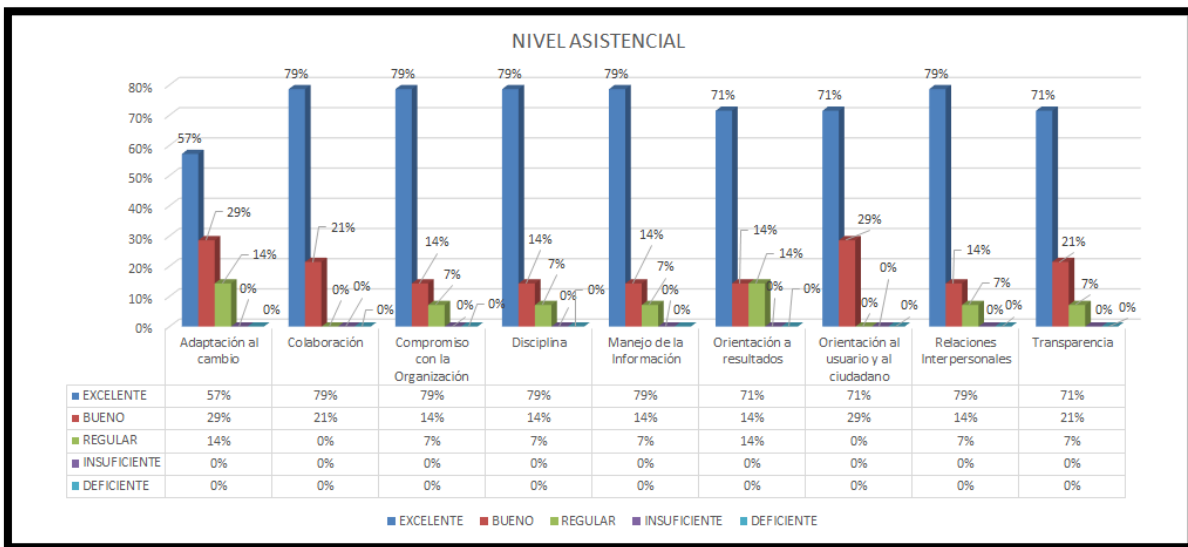
Gráfica No. 6



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.

BALANCE DE GESTIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

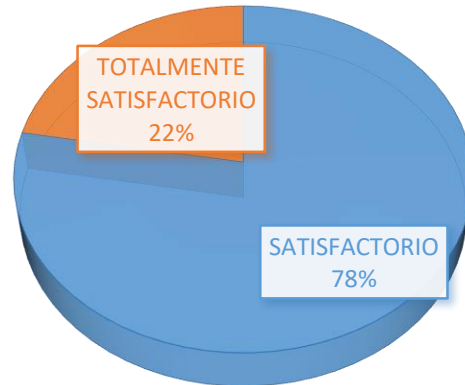
Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción a nivel directivos 2018, se evaluaron 64 directivos.



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

LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION - NO DIRECTIVOS



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