



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 SEGUNDO SEMESTRE DE 2019**

Bogotá, Colombia

JUNIO 2020

Evaluación del desempeño 2019 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

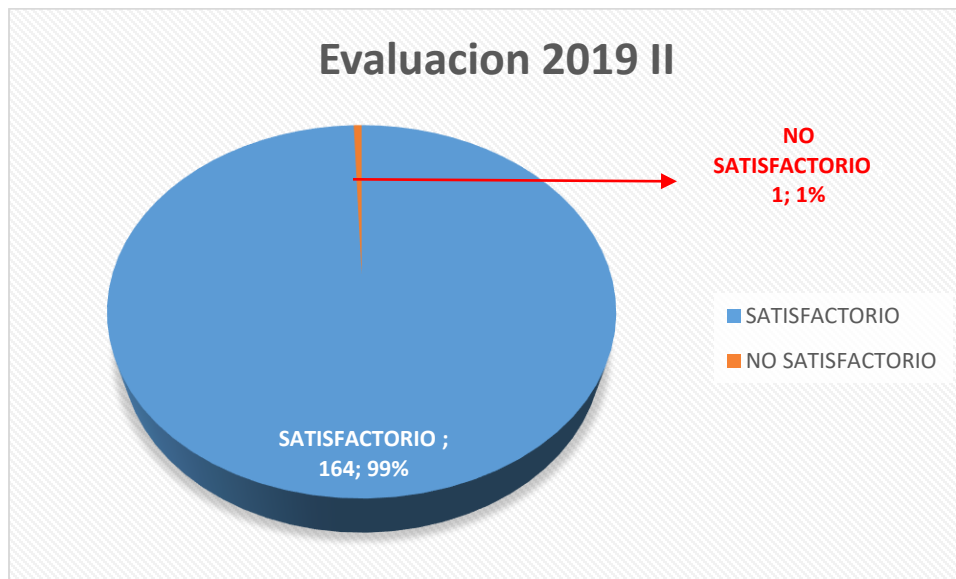
artículo 8 señala “la valoración obtenida en cada instrumento será ponderada por el peso a que corresponda” así:

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

Informe general.

La UNAD para el segundo semestre del 2019 cuenta con 165 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 2020

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 un (1) funcionario.

Resultados de la valoración.

Gráfica No. 2



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

La gráfica No. 2 nos ilustra que el 100% de los profesionales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 90 funcionarios.

Gráfica No. 3



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

La gráfica No. 3 nos ilustra que el 99% de los técnicos con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 59 funcionarios y un (1) funcionario obtuvo una evaluación no satisfactoria.

Grafica No. 4



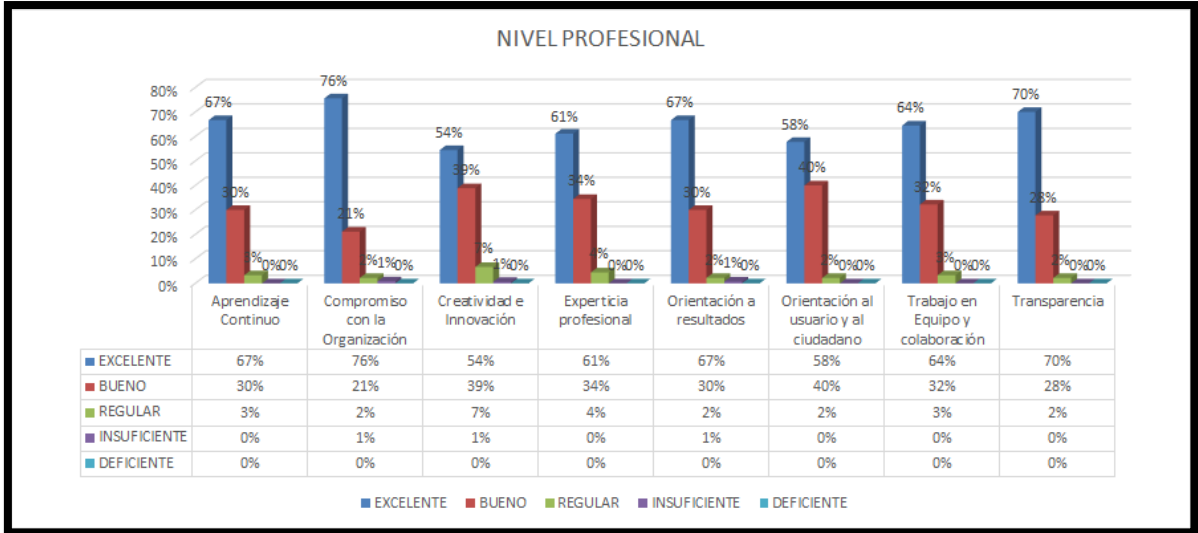
Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

La gráfica No. 4 nos ilustra que el 100% de los asistenciales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 15 funcionarios.

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.

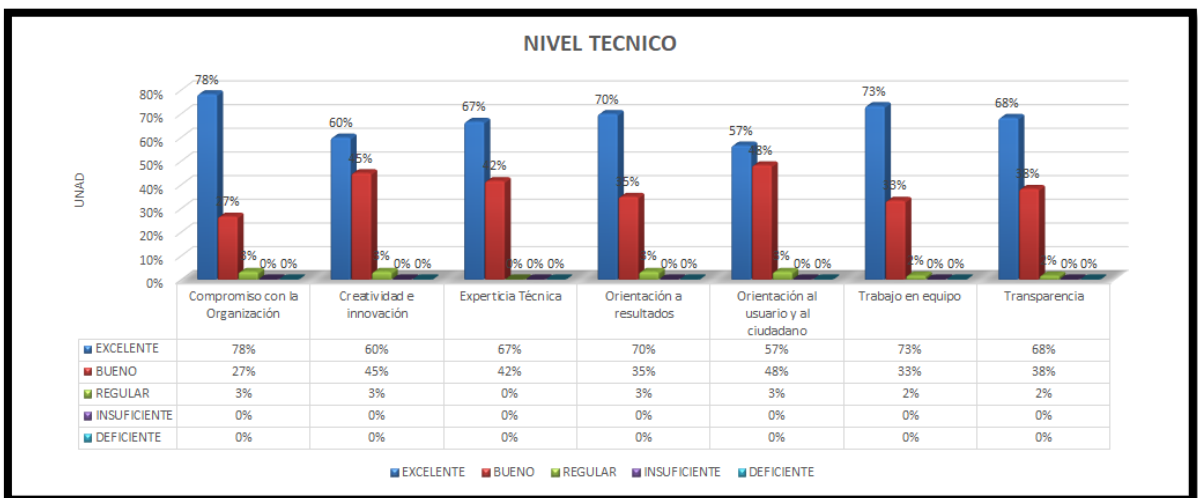
Grafica No. 5



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

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.

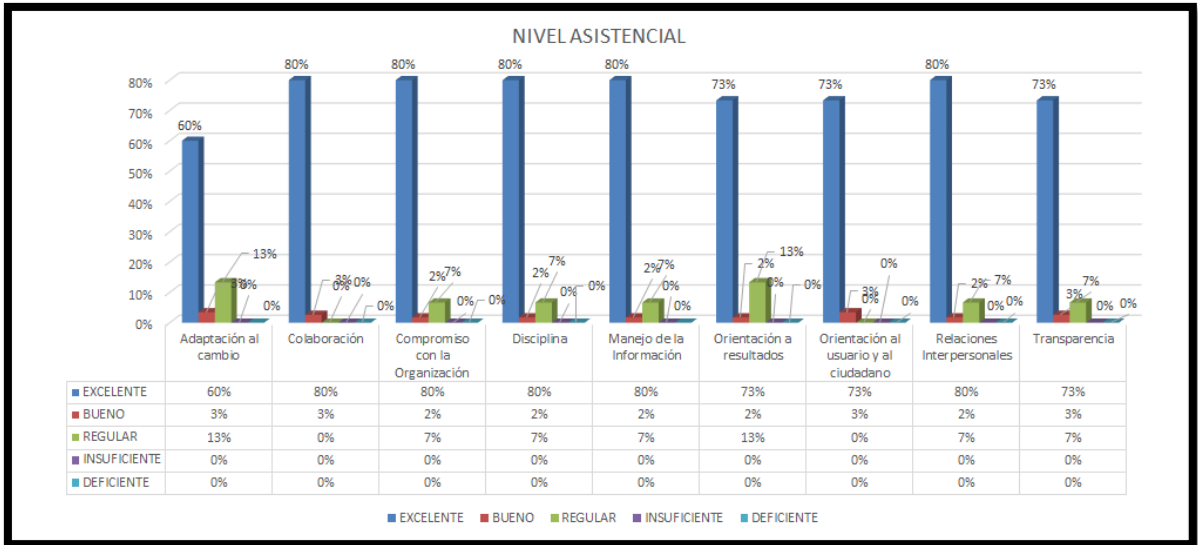
Grafica No. 6



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

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.

Grafica No. 7

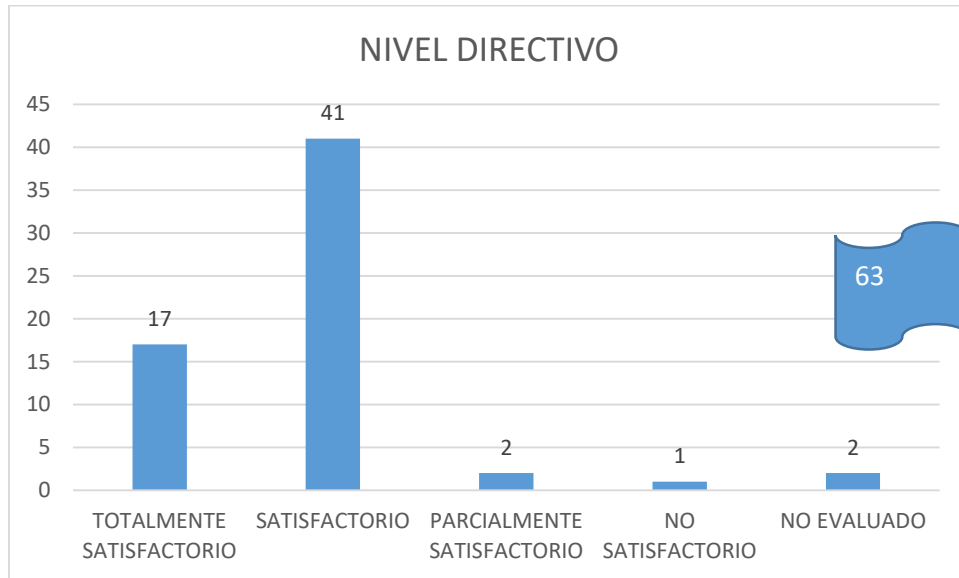


Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2020

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.

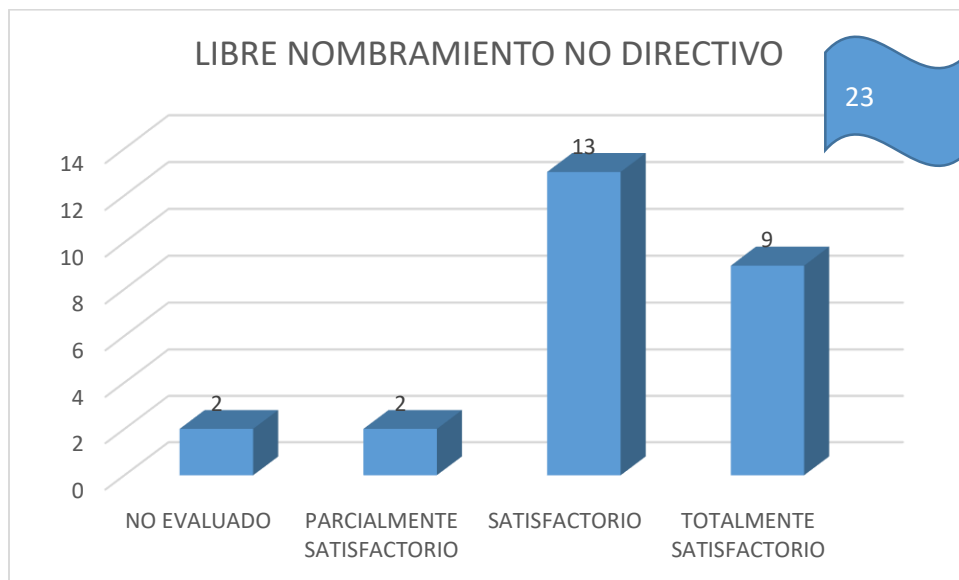
BALANCE DE GESTIÓN POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción a nivel directivos 2019, se evaluaron 63 directivos.



Fuente: Gerencia de calidad, balance de gestión, junio 2020.

Evaluación por balance de gestión por libre nombramiento y remoción a nivel no directivos 2019, se evaluaron 26 funcionarios



Fuente: Gerencia de calidad, balance de gestión, junio 2020