

## **INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA VIGENCIA 2016**

### **1) Personal Provisional**

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.

#### **Socialización.**

Mediante circular informativa 610-041 del 29 de Julio de 2016 se comunica la resolución 5288 del 21 de Julio de 2016 Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD y el proceso de creación y asignación de planes de trabajo del personal de planta provisional como fase número 1 del proceso para su seguimiento y evaluación.

Mediante circular informativa 610-60 del 02 de Diciembre de 2016, La Gerencia de Talento Humano comunica el proceso del cargue de evidencias y evaluación para los funcionarios con nombramiento en provisionalidad de acuerdo al plan de trabajo asignado para el segundo semestre del 2016.

Mediante circular informativa 610-002 del 19 de Enero de 2017, La Gerencia de Talento Humano recuerda la fecha límite para evaluar los planes de trabajo la cual será hasta el 23 de enero de 2017, Así mismo recuerda el proceso del cargue de evidencias y evaluación para los funcionarios con nombramiento en provisionalidad de acuerdo al plan de trabajo asignado para el segundo semestre del 2016, y se adiciona el paso de Generar evaluación del plan de trabajo.

### 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 la vigencia 2016 contaba con 176 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.



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2017

Los resultados de la evaluación del desempeño a nivel general con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 97% de los funcionarios con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 171 funcionarios y solo el 3% de los funcionarios obtuvieron una evaluación no satisfactorio equivalente a 5 funcionarios.

## Resultados de la valoración.



*Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2017*

La gráfica nos ilustra que el 98% de los profesionales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 89 funcionarios y solo el 2% de los profesionales obtuvieron una evaluación no satisfactoria equivalente a 2 funcionarios, para un total de 91 profesionales.



*Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2017*

La gráfica nos ilustra que el 98% de los técnicos con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 68 funcionarios y solo el 3% de los técnicos obtuvieron una evaluación no satisfactoria equivalente a 2 funcionarios para un total de 70 técnicos.

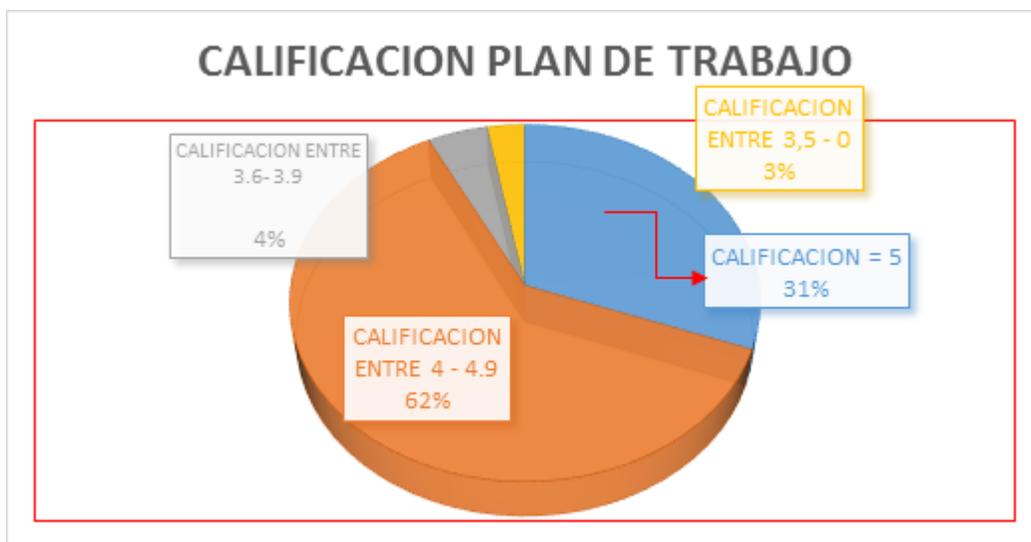


Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2017

La gráfica nos ilustra que el 99% de los asistenciales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 14 funcionarios y solo el 1% de los asistenciales obtuvieron una evaluación no satisfactoria equivalente a 1 funcionario para un total de 15 asistenciales.

### **Análisis plan de trabajo.**

Es el dispositivo mediante el cual se le asignan las funciones y responsabilidades al funcionario con nombramiento en provisionalidad, de acuerdo a los propósitos del cargo, manual de funciones.



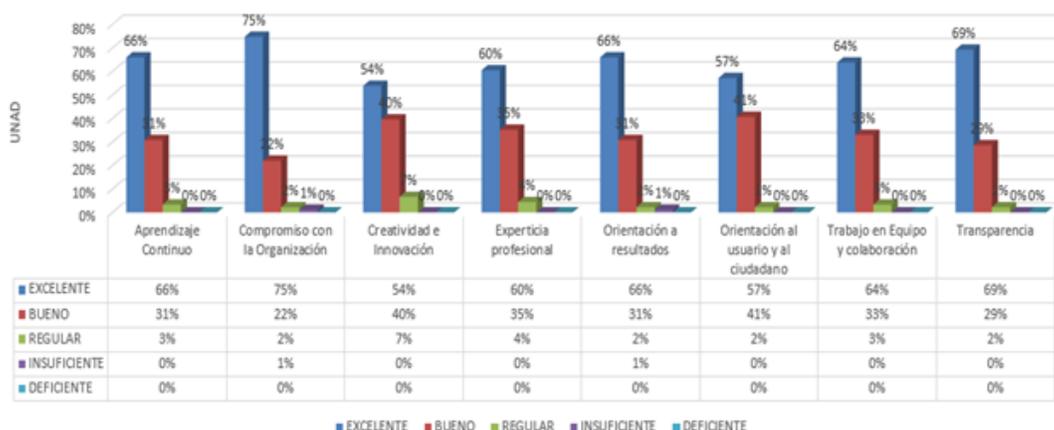
*Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2017*

La grafica nos ilustra que de 176 funcionarios con nombramiento en provisionalidad solo el 31% de los funcionarios obtuvo una calificación de 5 en el plan de trabajo equivalente a 54 funcionarios, el 62% de los funcionarios obtuvo una calificación entre 4 a 4.9 en el plan de trabajo equivalente a 109 funcionarios, el 4% de los funcionarios obtuvo una calificación entre 3.6 a 3.9 en el plan de trabajo equivalente a 8 funcionarios y el 3% de los funcionarios obtuvo una calificación entre 3.5 a 0 en el plan de trabajo equivalen a 5 funcionarios.

#### **Análisis por 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.

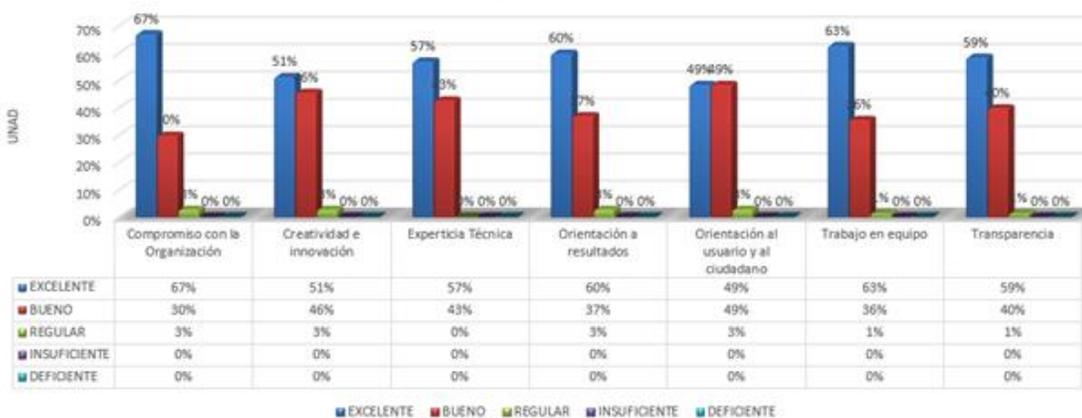
### NIVEL PROFESIONAL



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2017

La grafica 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 creatividad e innovación

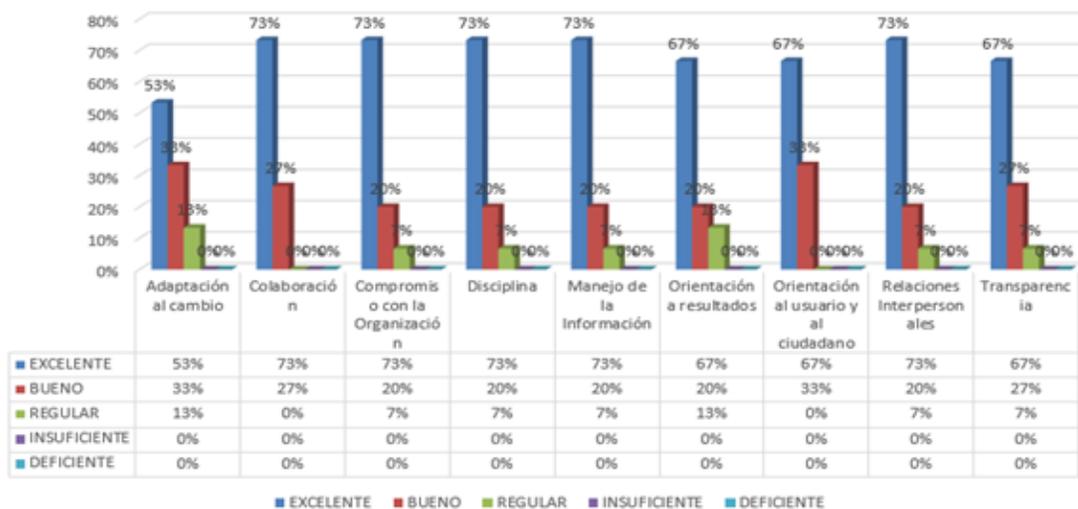
### NIVEL TÉCNICO



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2017

La gráfica 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.

### NIVEL ASISTENCIAL



Fuente: Gerencia de Talento Humano, junio 2017

La grafica 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.

#### Acciones implementadas por evaluación no satisfactoria.

De acuerdo a la evaluación no satisfactoria de los funcionarios con nombramiento en provisionalidad de la UNAD se presentan las siguientes acciones.

UNIDAD	IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	ACCIONES
PASTO	30740513	ADRIANA MARTINEZ	INTERPUSO RECURSO DE REPOSICIÓN CON EL FIN DE MODIFICAR LA EVALUACIÓN EN PRIMERA INSTANCIA, DE ACUERDO AL RECURSO Y A LOS ARGUMENTOS POR PARTE DE LA FUNCIONARIA SE RECONSIDERA LA EVALUACIÓN POR PARTE DEL JEFE INMEDIATO.

UNIDAD	IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	ACCIONES
COROZAL	64738777	LUDYS ISABEL ASCENCIO	SOLICITUD CONCEPTO FUNCIÓN PÚBLICA YA QUE LA FUNCIONARIA CUENTA CON UNA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL POR SER MADRE CABEZA DE HOGAR.
PUERTO CARREÑO	18261577	RICARDO ANTONIO CISNEROS	RESOLUCIÓN DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA POR CALIFICACIÓN NO SATISFACTORIA EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
TUNJA	7181265	RONALD YESID BECERRA	RENUNCIA
VICERRECTORÍ A DE DESARROLLO REGIONAL Y PROYECCIÓN COMUNITARIA	51779464	TATIANA BOCANEGRA	SE SURTIÓ LA VIA ADMINISTRATIVA DE ACUERDO AL ARTÍCULO 76 DE LA LEY 1437 DEL 2011 Y ESTÁ AL DESPACHO PARA DECISIÓN FINAL