

INFORME DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA VIGENCIA 2017

1. PERSONAL PROVISIONAL 2017- 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.

Socialización.

Mediante circular informativa 610-006 del 13 de Febrero de 2017 se comunica el proceso de elaboración del plan de trabajo, cargue de evidencias para los funcionarios con nombramiento en provisionalidad para el primer semestre del 2017.

Mediante circular informativa 610-007 del 14 de Febrero de 2017 la Gerencia de Talento Humano invitó a una capacitación con el fin de despejar inquietudes en la elaboración del plan de trabajo para los funcionarios con nombramiento en provisionalidad para el primer semestre del 2017.

Mediante circular informativa 610-030 del 31 de Mayo de 2017 la Gerencia de Talento Humano reiterar el proceso para consultar los planes de trabajo, y cargue de evidencias para los funcionarios con nombramiento en provisionalidad para el primer semestre del 2017.

Mediante circular informativa 610-036 del 05 de Julio de 2017 la Gerencia de Talento Humano comunica el proceso de evaluación para los funcionarios con nombramiento en provisionalidad de acuerdo al plan de trabajo asignado para el primer semestre del 2017.

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

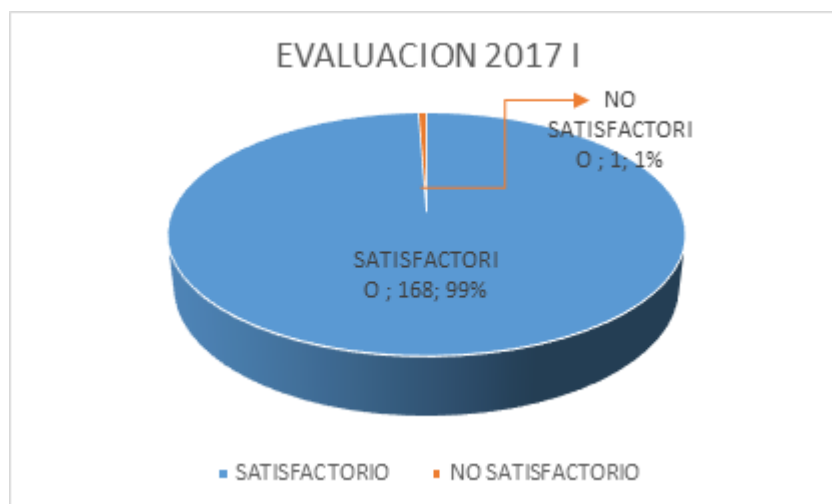
La resolución 5288 del 21 de Julio de 2016 por la cual se establece el Sistema de medición integral por competencias y resultados laborales para servidores públicos en provisionalidad de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, en el artículo 8 señala “la valoración obtenida en cada instrumento 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 2017 cuenta con 169 funcionarios con nombramientos en provisionalidad, los cuales fueron evaluados a través del sistema integral por

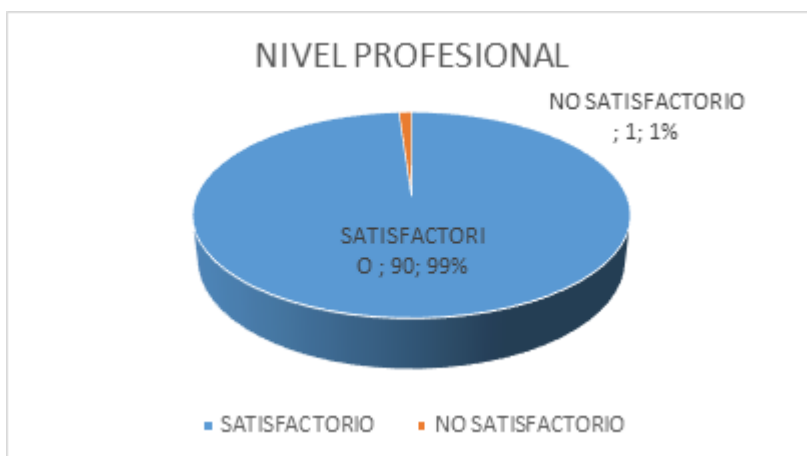
competencias y resultados para servidores públicos en provisionalidad, con el fin de evaluar la productividad de los funcionarios, enmarcado en una gestión por resultados.



Fuente: Gerencia de Talento Humano, diciembre 2017

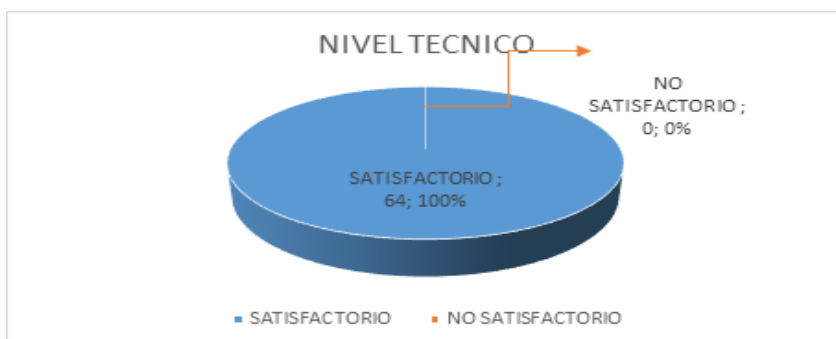
Los resultados de la evaluación del desempeño a nivel general con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 99% de los funcionarios con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 168 funcionarios y solo el 1% de los funcionarios obtuvieron una evaluación no satisfactorio equivalente a un (1) funcionario, para un total de 169 funcionarios.

Resultados de la valoración



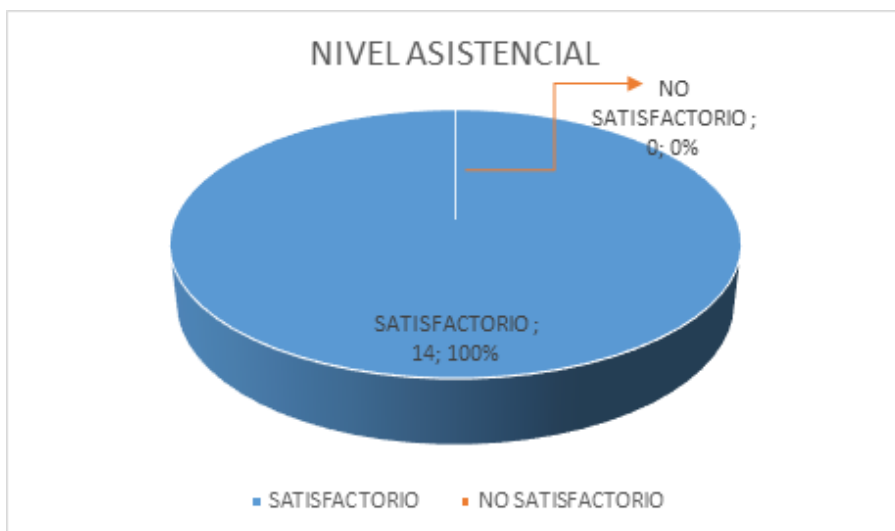
Fuente: Gerencia de Talento Humano, diciembre 2017

La gráfica nos ilustra que el 99% de los profesionales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 89 funcionarios y solo el 1% de los profesionales obtuvieron una evaluación no satisfactoria equivalente a un (1) funcionario, para un total de 90 profesionales.



Fuente: Gerencia de Talento Humano, diciembre 2017

La gráfica nos ilustra que el 100% de los técnicos con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 64

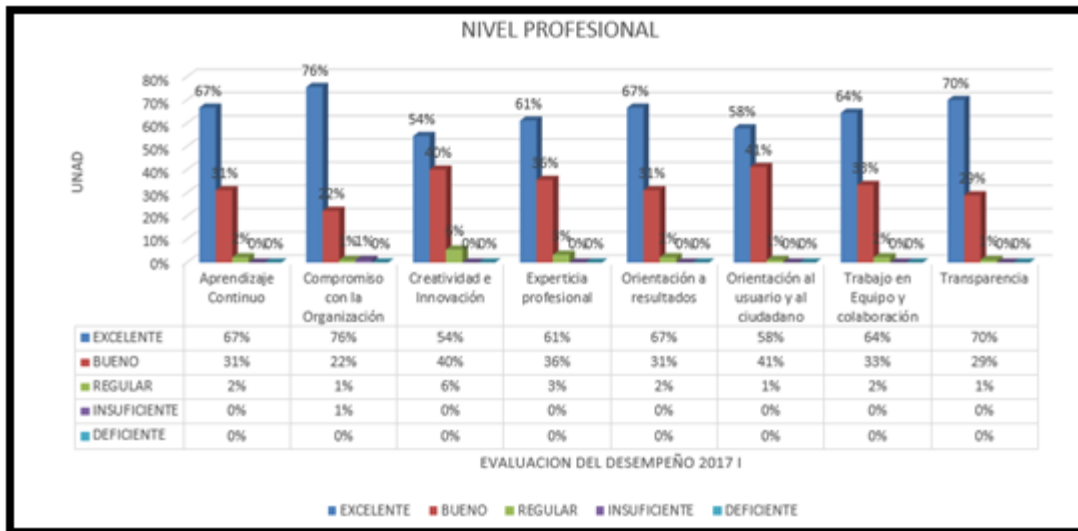


Fuente: Gerencia de Talento Humano, diciembre 2017

La gráfica nos ilustra que el 100% de los asistenciales con nombramiento en provisionalidad obtuvo una evaluación satisfactoria equivalente a 15 funcionarios.

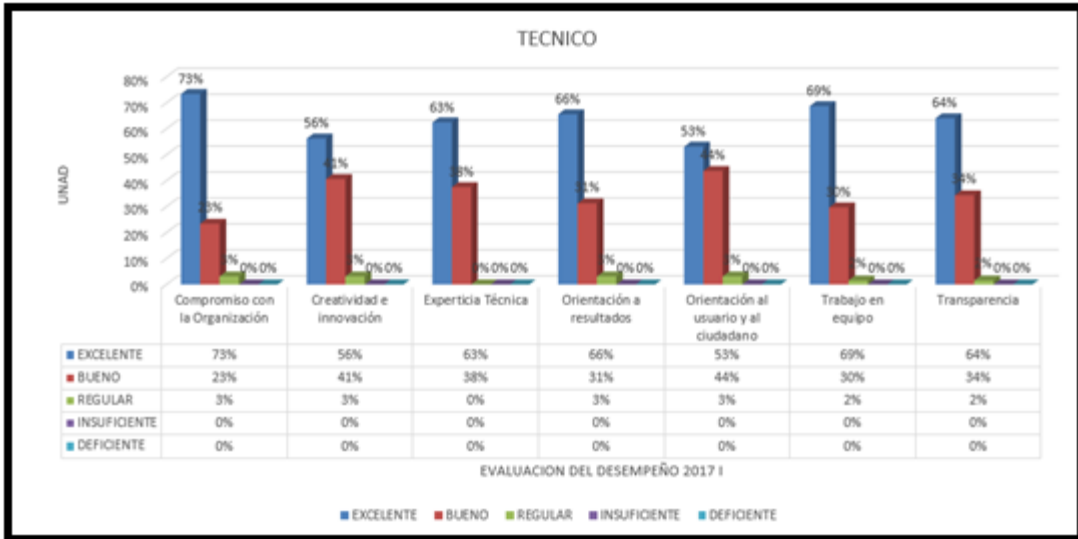
Análisis por competencias comportamentales.

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.



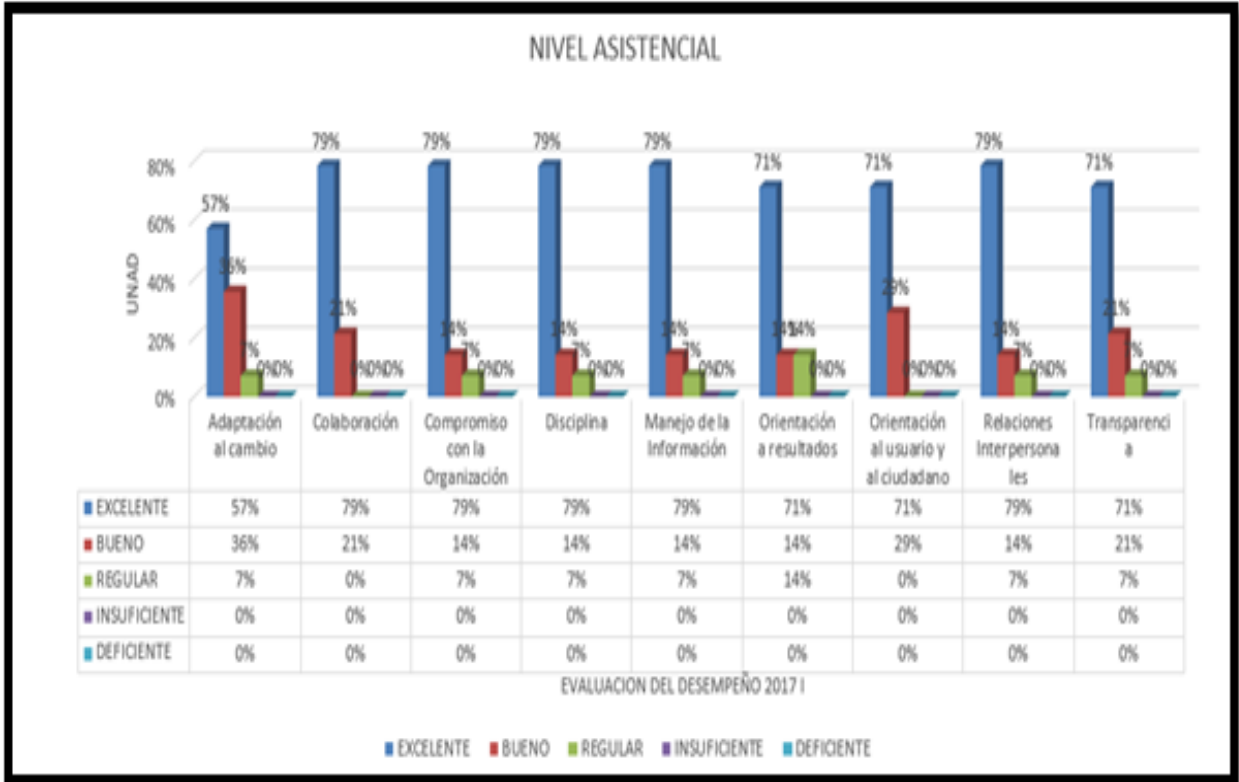
Fuente: Gerencia de Talento Humano, diciembre 2017

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.



Fuente: Fuente: Gerencia de Talento Humano, diciembre 2017

La grafica 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.



Fuente: Fuente: Gerencia de Talento Humano, diciembre 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.

Recursos presentados.

De acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño del primer semestre de 2017 se presentaron los siguientes recursos.

FRANCIA HELENA LECOMPTE MANZI - CCAV CARTAGENA			
RECURSO DE RESPOSICION	RESPUESTA RECURSO DE REPOSICION	RESPUESTA DEL RECURSO DE RECURSO DE APELACION	RESPUESTA DEL RECURSO DE APELACION
La funcionaria Francia Helena Lecompte Manzi, mediante escrito del 10 de Septiembre de 2017, interpuso recurso de reposición contra la calificación de la Evaluación del Desempeño 2017 – I, efectuada por la directora del CCAV CARTAGENA- UNAD, la Doctora Farides Pitre Redondo, la cual dio como resultado SATISFACTORIO con una nota final de 3.73.	la Doctora Farides Pitre Redondo directora del CCAV CARTAGENA- UNAD, resolvió el recurso de reposición dentro del término previsto para tal propósito, mediante oficio del 12 de Septiembre de 2017, confirmando la actividad 9.1, 11.1, 13.1, 14.1, 16.1, y modificando la actividad 15.1.	La funcionaria Francia Helena Lecompte Manzi, mediante escrito del 22 de Septiembre de 2017, interpuso recurso de apelación contra la calificación de la Evaluación del desempeño 2017 – I, efectuada por la directora del CCAV CARTAGENA- UNAD, la Doctora Farides Pitre Redondo	Se encuentra al despacho de la Rectoría para decisión final

Fuente: Fuente: Gerencia de Talento Humano, diciembre 2017

NORY PATRICIA
 CALDERON - CEAD
 BUCARAMANGA

RECURSO DE RESPOSICION	RESPUESTA DE REPOSICION	RECURSO DE APELACION	RESPUESTA DEL RECURSO DE APELACION
<p>La funcionaria Nory Patricia Calderón Ruiz mediante escrito del 2 de Agosto de 2017, interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra la calificación de la Evaluación del desempeño que se le hiciera para el periodo 2017 – I, efectuada por la directora de la Zona Centro Oriente, CEAD Bucaramanga de la UNAD, doctora Laura Cristina Gómez Ocampo, la cual dio como resultado SATISFACTORIO, con una nota final de 3.78.</p>	<p>La doctora Laura Cristina Gómez Ocampo resolvió el recurso de reposición dentro del término previsto para tal propósito, mediante oficio 532-06-401 del 24 de Agosto de 2017, confirmando la evaluación.</p>	<p>El recurso de reposición se interpuso en subsidio de apelación, por lo que la Rectoría es competente para evaluar y definir la evaluación final</p>	<p>Mediante resolución No 010463 del 01 de Noviembre de 2017, se Confirmó la decisión contenida en el oficio 532-06-401 del 24 de Agosto de 2017 proferida por la Doctora Laura Cristina Gómez Ocampo directora de la Zona Centro Oriente, CEAD de Bucaramanga, en primera instancia, en relación con la evaluación de desempeño realizada a la funcionaria Nory Patricia Calderón Ruiz identificada con la cédula de ciudadanía número 51.843.597, vinculada en provisionalidad como Profesional Universitario grado 03, durante el periodo 2017-1.</p>

Fuente: Fuente: Gerencia de Talento Humano, diciembre 2017

1.1 Evaluación del desempeño 2017 II 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 610-040 del 25 de Julio de 2017 se comunica el proceso de elaboración del plan de trabajo para los funcionarios con nombramiento en provisionalidad para el segundo semestre del 2017.

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.

Para el segundo semestre del 2017 la UNAD cuenta con 171 funcionarios con nombramientos en provisionalidad, para los cuales se realizó el plan de trabajo para el segundo semestre de 2017.

Grafica 1.



Los resultados de la elaboración del plan de trabajo para el segundo semestre del 2017 con base en la gráfica No. 1 nos ilustra que el 99% de los jefe de cada unidad elaboró el plan de trabajo para sus funcionarios con nombramiento en provisionalidad y solo el

2% de los jefes tiene pendiente la elaboración de los planes de trabajo para el segundo semestre del 2017.

La Gerencia de Talento Humano mediante correo electrónico reitero la elaboración de los planes de trabajo para el segundo semestre de 2017 así:

ASUNTO	FECHA
Reiteración elaboración plan de trabajo 2017 – II	30/08/2017
Reiteración elaboración plan de trabajo 2017 – II	19/09/2017
Reiteración elaboración plan de trabajo 2017 – II	13/10/2017

Una vez verificado el sistema de evaluación del desempeño se evidencia que de 171 funcionarios con nombramiento de provisionalidad, falta el 2% por determinar los planes de trabajo, por lo cual la Gerencia de Talento Humano realizó llamado de atención a los jefes de cada unidad que tienen pendiente la elaboración de los planes de trabajo, mediante memorando del 21 de Noviembre de 2017.

2. PERSONAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

La evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio, 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.

La Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD, mediante la evaluación del desempeño para el personal de carrera administrativa, valora los siguientes factores:

Área de Productividad

✓ *PLANEACIÓN: Prevé y jerarquiza las secuencias necesarias para el desarrollo de los procesos y logro de los resultados específicos esperados.*

✓

UTILIZACIÓN DE RECURSOS: Emplea la información, los procedimientos, el

talento humano y los recursos materiales y financieros para el desarrollo de las actividades de su cargo.

✓

CALIDAD: Demuestra un nivel de conceptualización, rigor y confiabilidad técnica en sus productos. Cumple las especificaciones establecidas.

✓

COMPETENCIA TÉCNICA: Aporta la experiencia y los conocimientos específicos necesarios para el desempeño del cargo. Conceptúa confiablemente sobre aspectos propios de su formación profesional e investiga y se capacita sobre temas relacionados con las funciones de su cargo.

✓

RESPONSABILIDAD: Realiza las funciones inherentes al cargo y cumple los deberes y compromisos asignados obteniendo los resultados esperados y asumiendo las consecuencias que se derivan de su trabajo.

✓

OPORTUNIDAD: Entrega los trabajos a tiempo teniendo en cuenta las prioridades y los requerimientos en la ejecución y desarrollo de sus actividades.

Área de Conducta Laboral

✓ *COMPROMISO INSTITUCIONAL: Asume y transmite el conjunto de valores organizacionales. En su comportamiento y actitudes demuestra sentido de pertenencia a la entidad.*

✓

TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: Maneja y comparte la información en forma confiable, prudente y reservada, a través de los canales pertinentes.

✓

TRABAJO EN EQUIPO: Demuestra capacidad para integrarse a un grupo de trabajo con aportes objetivos.

✓

RELACIONES INTERPERSONALES: Establece y mantiene comunicación con usuarios, superiores, compañeros y colaboradores generando un ambiente laboral de cordialidad y respeto.

✓ *INICIATIVA: Busca soluciones y alternativas que conduzcan a resolver diferentes situaciones en el desempeño de las funciones.*

Escalas de Evaluación del Desempeño

Para efectos de las decisiones que se deriven de la evaluación del desempeño, se tienen en cuenta los siguientes grados y puntajes:

✓ **SOBRESALIENTE: de 884 a 1000**

✓ **SUPERIOR: de 767 a 883**

✓ **ADECUADO: de 650 a 766**

✓ **INSATISFACTORIO: de 100 a 649**

La UNAD para la vigencia 2017 cuenta con 49 funcionarios con nombramientos en carrera administrativa, los cuales fueron evaluados por el Líder de la Unidad a la cual pertenece cada funcionario, a través del formato de evaluación del desempeño, obteniendo como resultado sobresaliente el 100% de la población evaluada.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO		
PLANTA ADMINISTRATIVA DE CARRERA 2016-2017		
CENTRO/SEDE NACIONAL	PROYECTADOS A EVALUAR	TOTAL EVALUADOS
ACACIAS	1	1
JAG	4	4
MEDELLIN	2	2
SANTA MARTA	1	1
SOGAMOSO	1	1
ZIPAQUIRA	2	2
JCM	38	38
TOTAL	49	49

EVALUACION DE DESEMPEÑO	
PERSONAL PLANTA CARRERA ADMINISTRATIVA	
GRADOS DE VALORACION	RESULTADOS
SOBRESALIENTE 884-1000	47
SUPERIOR 767-883	2
TOTAL	49