



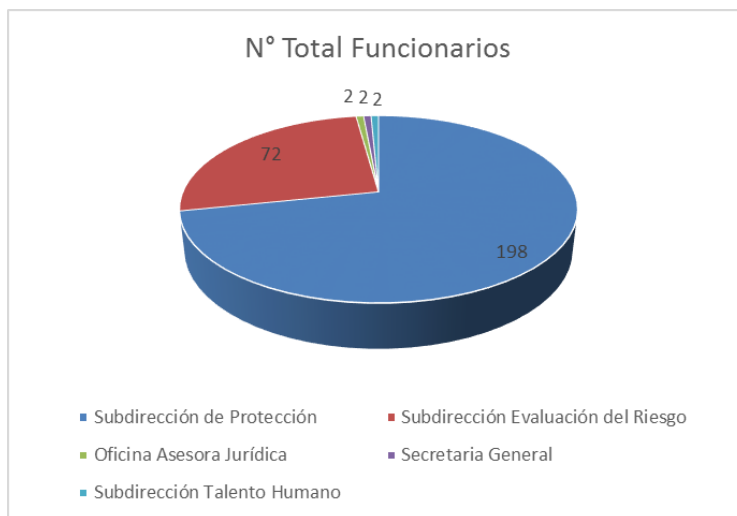
## EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN LABORAL 2016

### Funcionarios con derechos de carrera administrativa.

De conformidad con la responsabilidad asignada mediante el Acuerdo No. 137 de 2010, de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, “*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba*” a las Unidades de Personal, en la realización y presentación de informes sobre los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño, y teniendo en cuenta que mediante Resolución N° 0005 de 2012, la Unidad Nacional de Protección adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la CNSC, y con base en los informes de evaluación entregados por cada una de las dependencias de la entidad, a continuación se presentan los resultados del proceso de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de la Unidad Nacional de Protección – UNP del periodo comprendido entre el 01 de febrero de 2016 y el 31 de enero de 2017.

A 31 de enero de 2017, el número total de funcionarios evaluados, fue de doscientos setenta y seis (276), los cuales se encuentran distribuidos así:

Dependencia	N° Total Funcionarios
Subdirección de Protección	198
Subdirección Evaluación del Riesgo	72
Oficina Asesora Jurídica	2
Secretaría General	2
Subdirección Talento Humano	2
<b>Total</b>	<b>276</b>





Durante el mes de febrero de 2016 se realizó la fijación de compromisos para la evaluación del periodo 01 de febrero 2016 al 31 de enero 2017, a doscientos ochenta y cuatro (284) funcionarios de carrera administrativa. Durante la vigencia se retiraron ocho (8) funcionarios.

A 31 de enero de 2017 fueron evaluados doscientos setenta y seis (276) funcionarios de carrera administrativa.

El artículo 4° numeral 4.2.2 del Acuerdo No. 137 de 2010, establece como Escala de Cumplimiento de los Compromisos Laborales de la Evaluación del Desempeño Laboral la siguiente:

Literal a):

Escala de Calificación	Puntos
Nivel Destacado	90% a 100%
Nivel Satisfactorio	66% a 89%
Nivel No Satisfactorio	menor o igual al 65%

Literal b):

*“b) Escala para acceder al Nivel Sobresaliente. El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de algunos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple:*

*1. Evaluación de la gestión por dependencias. 2. Por calidad y oportunidad. 3. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales. 4. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla. 5. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia. 6. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria. 7. Por cumplimiento de competencias comportamentales.*

*PARÁGRAFO. Cumplimiento de los factores. Para cada período anual de evaluación y antes del 1 de abril de cada año, la entidad deberá definir como mínimo la utilización de tres (3) factores de los antes enumerados para el acceso al nivel sobresaliente.*

*Cuando el evaluado alcance entre el 95% y el 99% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos dos (2) de los factores definidos por la entidad.*

*Cuando el evaluado alcance el 100% de cumplimiento de los compromisos laborales fijados, para acceder al nivel sobresaliente deberá cumplir por lo menos uno (1) de los factores definidos por la entidad”*



De conformidad con lo anterior, se presentan los resultados por cada una de las escalas de calificación definidas, de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios con derecho de carrera administrativa:

Dependencia	N° Funcionarios Funcionarios	No Satisfactorio	Satisfactorio	Destacado
Subdirección de Protección	198	0	11	187
Subdirección Evaluación del Riesgo	72	0	27	45
Oficina Asesora Jurídica	2	0	0	2
Secretaria General	2	0	0	2
Subdirección Talento Humano	2	0	0	2
<b>Total</b>	<b>276</b>	<b>0</b>	<b>38</b>	<b>238</b>

Luego de revisados los resultados de la evaluación, y acorde a lo determinado en el Acuerdo 137 de 2010, se evidenció que un total de sesenta (60) funcionarios obtuvieron calificación igual o superior a 95%, por lo cual acceden al nivel sobresaliente, demostrando que generaron un valor agregado a través del logro de uno (1) o dos (2) de los cinco (5) factores establecidos para la entidad:

Resolución No. 0109 de 2016 por la cual se establecieron los factores para acceder al nivel sobresaliente en la Evaluación de Desempeño Laboral periodo 2016-2017.

1. Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.
2. Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.
3. Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
4. Por cumplimiento de competencias comportamentales.
5. Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales

Resumen del número de funcionarios que acceden al nivel sobresaliente por dependencia:



### FUNCIONARIOS QUE ACCEDEN AL NIVEL SOBRESALIENTE EDL 2016

Dependencia	N° Funcionarios	Sobresaliente	%
Subdirección de Protección	198	35	12,3
Subdirección Evaluación del Riesgo	72	20	7,0
Oficina Asesora Jurídica	2	2	0,7
Secretaria General	2	1	0,0
Subdirección Talento Humano	2	2	0,7
<b>Total</b>	<b>276</b>	<b>60</b>	<b>21</b>

**PROCESO DE ENCARGOS A CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA:** De conformidad a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, se realizó el procedimiento para la concesión de encargos a funcionarios con derechos de carrera administrativa que obtuvieron calificación sobresaliente en la Evaluación de Desempeño de la vigencia 2016. (01/02/2016 a 31/01/2017).

Mediante Resolución N° 0374 de 24 de abril de 2017, se efectuaron cincuenta y nueve (59) encargos a los funcionarios de carrera administrativa, teniendo en cuenta las vacantes existentes, y que acreditaron los requisitos, aptitudes y habilidades exigidas en la normatividad vigente.