



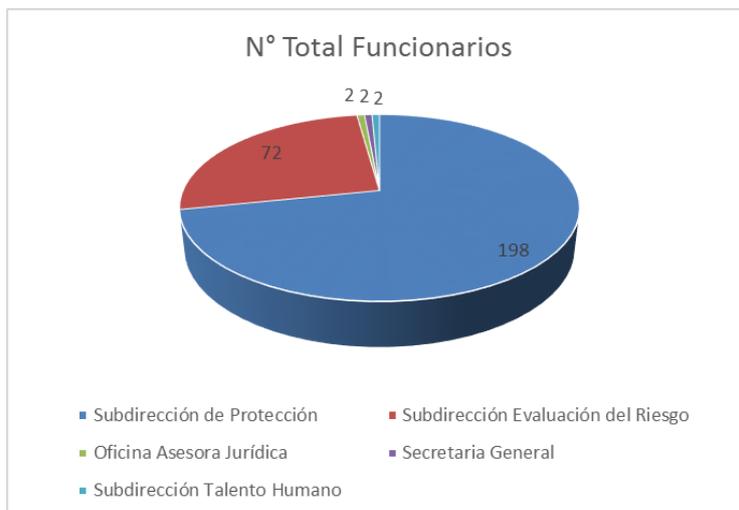
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN LABORAL 2016

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
Total	276





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
Total	276	0	38	238

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
Secretaría General	2	1	0,0
Subdirección Talento Humano	2	2	0,7
Total	276	60	21

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.