EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN LABORAL 2021

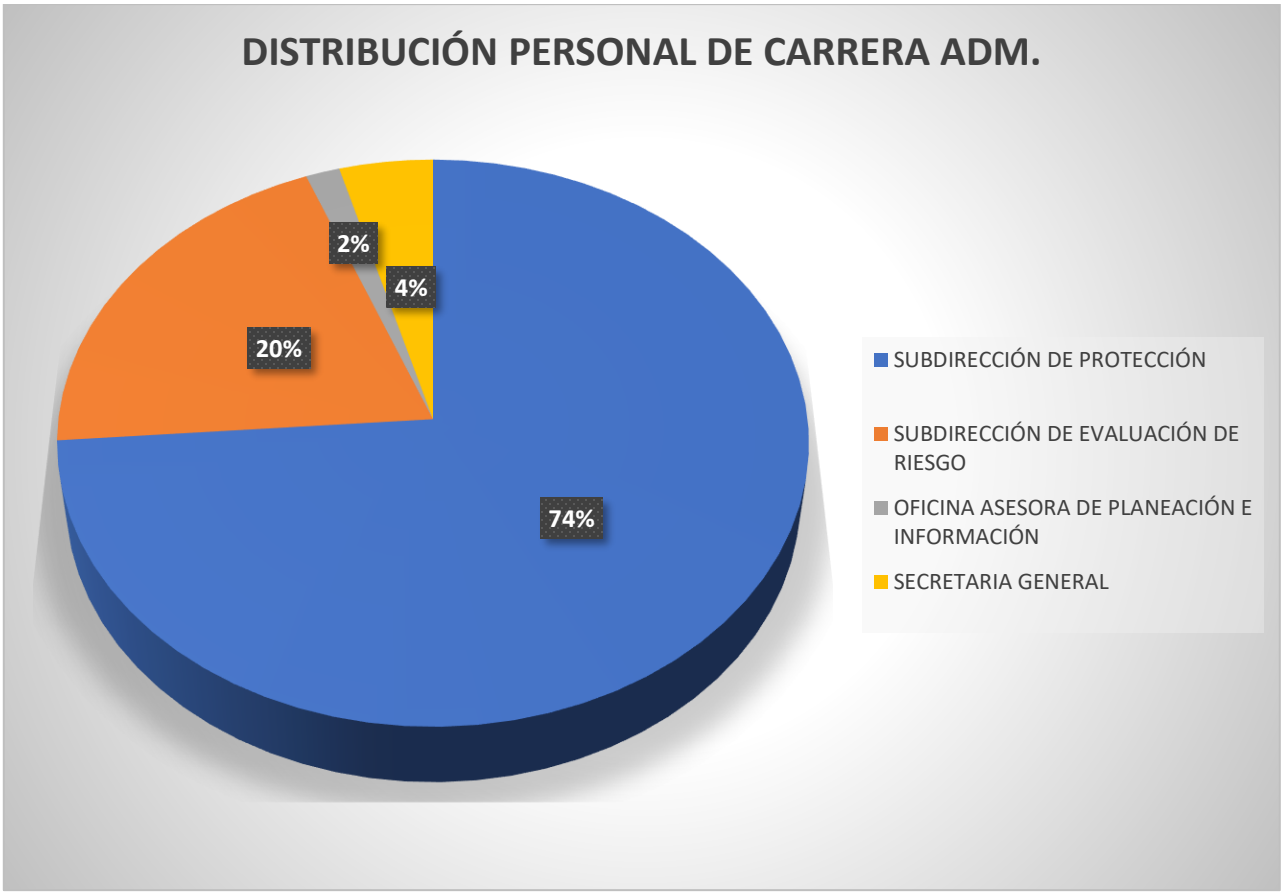
Funcionarios con derechos de carrera administrativa.

De conformidad con la responsabilidad asignada mediante el Acuerdo No. CNSC - 6176 de 2018, 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. "*Las entidades de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 909 de 2004, deben desarrollar sus sistemas propios de evaluación del desempeño laboral para la aprobación de la Comisión Nacional del Servicio Civil; en defecto de este, de manera excepcional adoptarán el sistema tipo previsto en el presente acuerdo*. *El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación. En mérito de lo expuesto, la Comisión Nacional del Servicio Civil en sesión del 4 de octubre de 2018, aprobó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.*"

Teniendo en cuenta que, mediante la Resolución N° 1024 de 2021, la Unidad Nacional de Protección adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de la CNSC, según el decreto 6175 de 2018; Por tanto, 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 2021 y el 31 de enero de 2022.

Al 31 de enero de 2022, el número total de funcionarios evaluados fue de doscientos cuarenta y nueve (249), los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente forma:

DEPENDENCIA	CANTIDAD
SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN	186
SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGO	49
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN	4
SECRETARIA GENERAL	10
TOTAL	**249**



En el mes de febrero del año 2021, los primeros quince días hábiles del mes, se llevó a cabo la concertación y fijación de compromisos laborales y comportamentales, a través de la plataforma EDLAPP de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En el artículo No 10 del acuerdo 6176 de 2018 se establece la escala de calificación sobre el desempeño anual y en periodo de prueba a los funcionarios con vinculación Carrera Administrativa.

Se resaltan los niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

En el artículo No 12 del acuerdo 6176 de 2018 se explica claramente el tema sobre el uso de la calificación en *Nivel Sobresaliente*, por lo tanto, resalta lo siguiente:

- ***a)*** *"Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.*
- ***b)*** *Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.*
- ***c)*** *Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.*
- ***d)*** *Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.*

Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan."

Por otro lado, el artículo 13, expone el uso de la calificación en *Nivel Satisfactorio* de la siguiente manera:

- ***a)*** *Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.*
- ***b)*** *Permanecer en el servicio y conservar los derechos de carrera.*
- ***c)*** *Posibilidad de ser encargado, a discrecionalidad del nominador, cumpliendo con los demás requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004. Siempre que no exista en la planta de personal, un servidor con derecho preferencial a ser encargado.*

De igual forma, el artículo 15, informa las consecuencias de la calificación en el *Nivel No Satisfactorio*, las cuales son:

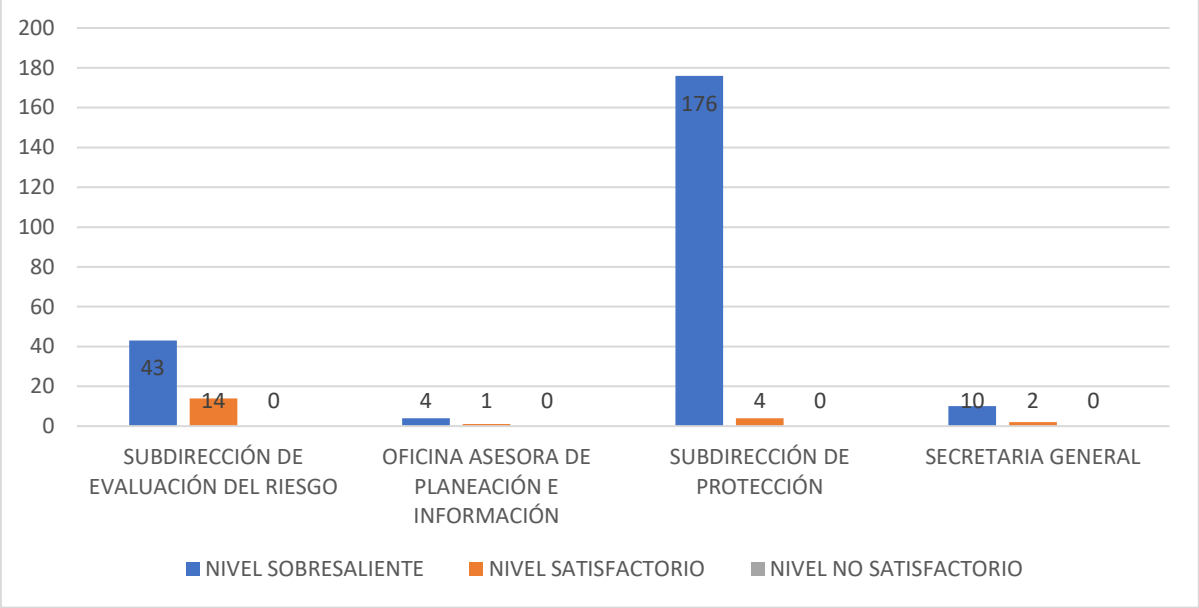
a) *Separación de a carrera administrativa y pérdida de los derechos inherentes a ella.*
b) *Retiro del servicio.*
c) *Pérdida del encargo y la obligación de regresar al empleo en el cual ostenta derechos de carrera.*
d) *En firme la calificación no satisfactoria del periodo de prueba, el empleado debe regresar al cargo en que ostenta derechos de carrera.*

PARÁGRAFO. *Ejecutoriada la calificación no satisfactoria, se aplicará el procedimiento administrativo consagrado en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.*

Por último, el artículo 14 relata cuales son los usos complementarios de la calificación del desempeño laboral, que son los siguientes: Planificar la capacitación y la formación de los servidores públicos, Conceder becas o comisiones de estudio y Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

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

DEPENDENCIA	CANTIDAD	NIVEL SOBRESALIENTE	NIVEL SATISFACTORIO	NIVEL NO SATISFACTORIO
SUBDIRECCIÓN DE PROTECCIÓN	186	185	1	0
SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGO	49	45	4	0
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INFORMACIÓN	4	4	0	0
SECRETARIA GENERAL	10	8	2	0
TOTAL	**249**	**242**	**7**	**0**



Por consiguiente, se revisó los resultados de las Evaluaciones de Desempeño Laboral de los funcionarios vinculados en la Unidad Nacional de Protección como Carrera Administrativa, y acorde a lo determinado en el Acuerdo 6176 de 2018, se evidenció que un total de Doscientos cuarenta y dos (242) funcionarios que obtuvieron calificación de ***Nivel Sobresaliente***, por lo cual acceden al nivel sobresaliente, demostrando que generaron un valor agregado a través del cumplimiento de los compromisos establecidos, tanto laborales como comportamentales para obtener este logro de factores establecidos para la entidad.