UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS – SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

INFORME EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL SISTEMA PROPIO 2017 - 2018

BOGOTA, MAYO DE 2018

**INTRODUCCION**

La Subdirección Administrativa y Financiera – Área Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, presenta el informe sobre los resultados obtenidos en el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los funcionarios inscritos en carrera administrativa y funcionarios de libre nombramiento y remoción distintos a los de Gerencia Pública para la vigencia 2017 - 2018, de acuerdo con los criterios del Sistema Propio de Evaluación aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Resolución No. 50 del 08 de febrero de 2008 y adoptado por la entidad mediante Resolución No. 22 del 15 de febrero de 2008, el cual estuvo vigente hasta el pasado 31 de enero de 2018, y se basa en la aplicación de los principios que rigen la función administrativa y los valores corporativos de la Entidad.

De igual forma, la entidad a través de la Resolución No. 087 del 09 de marzo de 2017, adoptó el sistema de evaluación de la gestión para empleados provisionales cuya estructura, desarrollo y procedimiento han sido diseñados por el Departamento Administrativo del Servicio Civil, el cual está siendo aplicado a 123 funcionarios que se encuentran vinculados a la planta de personal en provisionalidad.

El presente documento tiene como propósito mostrar los aspectos más relevantes como resultado de la aplicación de la Evaluación de Desempeño Laboral para la el periodo 2017 - 2018, así como la valoración del trabajo realizado por los funcionarios que hacen parte de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos. De igual forma medir el nivel de cumplimiento de los compromisos laborales formulados para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2017 y el 31 de enero de 2018.

De acuerdo con lo establecido, se han venido desarrollando al interior de la entidad diferentes actividades como:

* Jornadas de capacitación sobre el tema, las cuales han sido orientadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
* Seguimiento por parte de los evaluadores al cumplimiento de los compromisos laborales.

En la actualidad, la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos cuenta en su planta de personal, con 13 funcionarios inscritos en carrera administrativa y 9 funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción distintos a la Gerencia Pública, quienes fueron evaluados a través del instrumento diseñado por el sistema propio para el periodo 2017 - 2018 y obtuvieron evaluaciones que los ubicaron dentro del nivel sobresaliente, es decir que alcanzaron entre 90 y 100 puntos en su calificación como se puede apreciar en las siguientes gráficas:

1. **Consolidado Evaluaciones Desempeño Laboral 2017 - 2018**
2. **Valoración funcionarios Carrera Administrativa por Nivel:** Para la vigencia 2017, los funcionarios pertenecientes al nivel profesional, técnico y asistencial presentaron un nivel sobresaliente en su valoración anual ordinaria de desempeño laboral.
3. **Valoración Funcionarios Libre Nombramiento Distintos de la Gerencia Pública:** Para la vigencia 2017, los 9 funcionarios de libre nombramiento sujetos a evaluación obtuvieron puntajes superiores a los 90 puntos, lo cual los ubica en el nivel sobresaliente en su desempeño laboral.
4. **Evaluación Funcionarios En Provisionalidad:** Con la adopción del sistema de evaluación de la gestión para los servidores públicos vinculados en provisionalidad se evidenció que, de los 123 funcionarios con esta relación laboral, 121 fueron debidamente evaluados y obtuvieron pleno cumplimiento en el seguimiento de sus compromisos laborales, mientras que 2 funcionarias pertenecientes al nivel profesional y técnico respectivamente no registran evaluación por encontrarse en incapacidad médica prolongada, de lo cual se evidencian los soportes allegados.
5. **Comparativo Desempeño por Vigencias:**  Para las vigencias 2015 - 2017 los servidores públicos sujetos de evaluación obtuvieron calificaciones que los situaron en el nivel sobresaliente, con puntajes que van desde 93 hasta 9 puntos en su valoración final, como se puede evidenciar en la siguiente tabla:

|  |
| --- |
| **COMPARATIVO DESEMPEÑO POR VIGENCIA** |
| **NIVEL**  | **Promedio EDL 2015** | **Promedio EDL 2016** | **Promedio EDL 2017** |
| Profesional | 97 | 98 | 95 |
| Técnico | 96 | 95 | 96 |
| Asistencial | 93 | 97 | 98 |

**Acuerdos de Gestión**: La Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, cuenta con un total de 7 Gerentes Públicos, los cueles suscribieron y formalizaron sus respectivos compromisos gerenciales, teniendo en cuenta la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Dichos acuerdos fueron enmarcados en el cumplimiento de las metas del Plan de Acción Institucional de la vigencia 2017.

Con lo anterior, y de acuerdo con lo establecido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos 2017 – 2019, se han venido entregando los estímulos no pecuniarios, los cuales están encaminados a otorgar reconocimiento al buen desempeño, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad, que resultado de la Evaluación de Desempeño se encuentren en el nivel sobresaliente y sean designados como el mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos establecidos en la entidad así: Profesional, técnico y asistencial, así como el mejor funcionario de la Unidad.

Dichos incentivos han sido asignados mediante acto administrativo expedido por la Subdirección Administrativa y Financiera, acorde a las condiciones definidas para hacer efectiva la entrega de los mismos.

**CONCLUSIONES:**

* Los funcionarios inscritos en carrera administrativa obtuvieron en promedio 95 puntos en su valoración, lo cual implica un desempeño sobresaliente.
* Para la vigencia 2017 ningún funcionario de carrera administrativa encargado por derecho preferente obtuvo calificación inferior a los 70 puntos, lo cual implica que continúan en encargo.
* Se recomienda sensibilizar a los evaluados y evaluadores sobre la importancia de alinear el trabajo individual y grupal al cumplimiento de las metas institucionales, así como del cumplimiento de los términos establecidos para cada una de las fases que conforman la evaluación de desempeño laboral.

**ALEJANDRO ENRIQUE LOBO SAGRE**

Jefe de la Oficina Asesora de Planeación

Encargado de las Funciones de la Subdirección Administrativa y Financiera

Elaboró: Luz Dari Montañez Montañez – Contratista SAF

Revisó: Yomar López Delgadillo – Profesional Especializado (E)